Dr. R. Th. Scheffer

Kommentar

zu den

Arbeitsvertragsrichtlinien

des Diakonischen Werkes

der Evangelischen Kirche in Deutschland

Evangelisches Verlagswerk Stuttgart

Dr. R. Th. Scheffer

Kommentar zu den Arbeitsvertragsrichtlinien

A Kommentar zu den Arbeitsvertragsrichtlinien

B Eingruppierungspläne

C Tabellenwerk

D Gesetze, Verordnungen, Richtlinien und Muster

E Sachregister

Property of
CBPL
Please return to
Graduate Theological
Union Library

Evangelisches Verlagswerk Stuttgart

Dr. R. Th. Scheffer

Kommentar

zu den

Arbeitsvertragsrichtlinien

des Diakonischen Werkes

der Evangelischen Kirche in Deutschland

Property of
CBPL
Please return to
Graduate Theological
Union Library

2. neubearbeitete und erweiterte Auflage 1968

Evangelisches Verlagswerk Stuttgart

CBPL

Digitized by the Internet Archive
in 2025 with funding from
Graduate Theological Union

https://archive.org/details/kommentarzudenar00unse

Inhaltsverzeichnis

Vorwort III
Inhaltsverzeichnis V
Abkürzungsverzeichnis IX
Einleitung 1

A Erläuterungen zu den Arbeitsvertragsrichtlinien

Erster Abschnitt: Allgemeine Grundsätze
§ 1 Diakonischer Auftrag. Dienstgemeinschaft 5
§ 2 Allgemeine Dienstpflichten 7
§ 3 Besondere Dienstpflichten 9
§ 4 Personalakten 13

Zweiter Abschnitt: Einstellung. Ärztliche Betreuung. Versetzung und Abordnung. Probezeit
§ 5 Einstellung 15
§ 6 Ärztliche Betreuung 17
§ 7 Versetzung und Abordnung 19
§ 8 Probezeit 21

Dritter Abschnitt: Arbeitszeit
§ 9 Regelmäßige Arbeitszeit 23
§ 10 Fernbleiben vom Dienst 35
§ 11 Dienstbefreiung 37

Vierter Abschnitt: Eingruppierung
§ 12 Eingruppierung bei der Einstellung 47
§ 13 Eingruppierung bei Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit 49
§ 13a Bewährungsaufstieg 51

Fünfter Abschnitt: Vergütung
§ 14 Die Bestandteile der Vergütung 57
§ 15 Grundvergütung für Mitarbeiter nach Berufsgruppeneinteilung A 61
§ 16 Grundvergütung für Mitarbeiter im Krankenpflegedienst nach Berufsgruppeneinteilung K 65
§ 17 Grundvergütung für Mitarbeiter nach Berufsgruppeneinteilung H 67
§ 18 Neufestsetzung der Grundvergütung wegen geänderter Voraussetzungen 69
§ 19 Ortszuschlag 73
§ 20 Kinderzulage 77
§ 21 Teilbeschäftigung 83
§ 22 Sachleistungen 85
§ 23 Reisekostenvergütung. Trennungsentschädigung. Umzugskostenerstattung 93

3 Grundvergütungen zu K
K für die im Krankenpflegedienst tätigen Mitarbeiter (zu § 16 AVR) 247
4a Grundvergütungen zu H
H 1 für Mitarbeiter nach Vollendung des 21. Lebensjahres (zu § 17 Abs. 1 AVR) 249
4b Grundvergütungen zu H
H 2 für Mitarbeiter vom vollendeten 18. Lebensjahr bis zur Erreichung des erforderlichen Eingangsalters (zu § 17 Abs. 4 AVR) 251
4c Gesamtvergütungen zu H
H 3 für Mitarbeiter, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (zu § 17 Abs. 5 AVR) 253
5 Ortszuschläge (zu § 19 AVR) 255
6 Erholungsurlaub (zu § 28 AVR) 257

D Gesetze, Verordnungen, Richtlinien und Muster

1 — Arbeitszeitordnung (AZO) (Auszug) 259
2 — Ausführungsverordnung zur AZO (Auszug) 271
3 — VO über die Arbeitszeit in Krankenpflegeanstalten 277
4 — Gesetz zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen 279
5 — Mutterschutzgesetz (Auszug) 281
6 — Schwerbeschädigtengesetz (Auszug) 295
7 — Bundesversorgungsgesetz (Auszug) 313
8 — Jugendarbeitsschutzgesetz (Auszug) 317
9 — Kündigungsschutzgesetz (Auszug) 337
10 — Arbeitsplatzschutzgesetz bei Einberufung zur Wehrmacht (Auszug) 345
11 — Bundeskindergeldgesetz (Auszug) 355
12 — Richtlinien für die Regelung des Dienstes nachgeordneter Ärzte 373
13 — Richtlinien für den Arbeitsschutz in Krankenpflegeanstalten 375
14 — Richtlinien über den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft der Hebammen, med.-techn. und der im Erziehungsdienst tätigen Mitarbeiter 379
15 — Muster eines Dienstvertrages 381
16 — Gehaltsberechnungsbogen 383

E Sachregister 385

Abkürzungsverzeichnis

a. a. O. = am angegebenen Ort
AB = Ausführungsbestimmungen
ABl. = Amtsblatt
ADO = Allgemeine Dienstordnung
AGG = Arbeitsgerichtsgesetz
Anm. = Anmerkung
ArbKrankhG = Gesetz zur Verbesserung der wirtschaftlichen Sicherung der Arbeiter im Krankheitsfalle
ArbeitsplSchG = Arbeitsplatzschutzgesetz
AP = Hueck-Nipperdey-Dietz, Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts – Arbeitsrechtliche Praxis –
ARS = Arbeitsrechts-Sammlung, Verlag Bensheimer-Vahlen
ARSt = Arbeitsrecht in Stichworten
AVR = Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werks
ATO = Allgemeine Tarifordnung
AVAVG = Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung
AVG = Angestelltenversicherungsgesetz
AnVG = Angestelltenversicherungsgesetz i. d. F. des AnVG
AnVNG = Angestelltenversicherungs-Neuregelungsgesetz
AZO = Arbeitszeitordnung
BABl. = Bundesarbeitsblatt
BAG = Bundesarbeitsgericht
BAT = Bundes-Angestelltentarifvertrag
BB = Der Betriebsberater
BBG = Bundesbeamtengesetz
BBesG = Bundesbesoldungsgesetz
Bek. = Bekanntmachung
BFH = Bundesfinanzhof
BGB = Bürgerliches Gesetzbuch
BGBl. = Bundesgesetzblatt
BGH = Bundesgerichtshof
BKGG = Bundeskindergeldgesetz
BMF = Bundesminister der Finanzen
BMI = Bundesminister des Innern
BRKG = Bundes-Reisekostengesetz
BSG = Bundessozialgericht
BUKG = Bundes-Umzugskostengesetz
BVG = Bundesversorgungsgesetz
BVerwG = Bundesverwaltungsgericht
BVerfG = Bundesverfassungsgericht
DB = Durchführungsbestimmung
DBG = Deutsches Beamtengesetz
DV = Durchführungsverordnung
EignÜbG = Eignungsübungsgesetz
EKiD = Evangelische Kirche in Deutschland
EKU = Evangelische Kirche der Union
Erl. = Erläuterung
EStG = Einkommensteuergesetz
FKrT = Tarifordnung für die freien gemeinnützigen Kranken- und Pflegeanstalten
G 131 = Gesetz zur Regelung der Rechtsverhältnisse der unter Art. 131 GG fallenden Personen
GBl. = Gesetzblatt
GG = Grundgesetz
GMBl. = Gemeinsames Ministerialblatt, herausgegeben vom Bundesminister des Innern
GVBl. = Gesetz- und Verordnungsblatt
GewO = Gewerbeordnung
HGB = Handelsgesetzbuch
HausArbTagsG = Hausarbeitstagsgesetz
i. d. F = in der Fassung
i. S. = im Sinne
i.V./i.Vbdg. = in Verbindung
JArbSchG = Jugendarbeitsschutzgesetz
KiBeamtG = Kirchenbeamtengesetz
Kr.T. = Tarifordnung für Arbeitnehmer in den Krankenanstalten
KSchG = Kündigungsschutzgesetz
KZVK = Kirchliche Zusatzversorgungskasse
LAG = Landesarbeitsgericht
LStR = Lohnsteuerrichtlinien
MinBl. = Ministerialblatt
MinBlFin. = Ministerialblatt des Bundesministers der Finanzen
MinBliV = Ministerialblatt der inneren Verwaltung
MTL = Manteltarifvertrag für die Arbeiter der Länder
MuSchG = Mutterschutzgesetz
NJW = Neue Juristische Wochenschrift

Abkürzungsverzeichnis

RAG	= Reichsarbeitsgericht
Rderl.	= Runderlaß
Rdschr.	= Rundschreiben
RdA	= Recht der Arbeit
RGBl.	= Reichsgesetzblatt
RGSt.	= Sammlung von Entscheidungen des Reichsgerichts in Strafsachen
RuPrMdI	= Reichs- und Preußischer Minister des Innern
RVO	= Reichsversicherungsordnung
SchwBG	= Schwerbeschädigtengesetz
SGG	= Sozialgerichtsgesetz
StGB	= Strafgesetzbuch
TdL	= Tarifgemeinschaft deutscher Länder
TGV	= Trennungsgeldverordnung
TO.A	= Tarifordnung A für Angestellte im öffentlichen Dienst
TO.B	= Tarifordnung B für Arbeiter im öffentlichen Dienst
TV	= Tarifvertrag
TVG	= Tarifvertragsgesetz
UKG	= Gesetz über die Umzugskosten der Beamten
USG	= Gesetz über die Sicherung des Unterhalts der zum Wehrdienst einberufenen Wehrpflichtigen und ihrer Angehörigen (Unterhaltssicherungsgesetz)
V/VO	= Verordnung
VBL	= Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder
Verka	= Versorgungskasse der Berufsarbeiter und Berufsarbeiterinnen der Inneren Mission der Deutschen Evang. Kirche
VermBG	= Vermögensbildungsgesetz
VKA	= Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände
WehrpflG	= Wehrpflichtgesetz
WA	= Westdeutsche Arbeitsrechtsprechung
WRV	= Weimarer Reichsverfassung
ZPO	= Zivilprozeßordnung

A Kommentar zu den Arbeitsvertragsrichtlinien

Einleitung

1. Rechtsnatur der Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR)

Die AVR stellen keinen Tarifvertrag im Sinne des Tarifvertragsgesetzes (TVG) vom 9. April 1949 in der Fassung des Gesetzes vom 11. Januar 1952 (BGBl. I S. 19) dar. Sie beinhalten, wie das BAG in einer Entscheidung vom 25. Januar 1963 – 1 AZR 122/62 – Arbeitsrechts-Blattei – Entscheidung D 21 zu Gleichbehandlung im Arbeitsverhältnis – festgestellt hat, eine **gesamteinheitliche Festlegung allgemeiner Arbeitsbedingungen.** Eine solche allgemeine Regelung, die objektiv für alle Mitarbeiter ohne Rücksicht auf die besonderen Verhältnisse des einzelnen Mitarbeiters anwendbare Merkmale und Bemessungsgrundsätze aufstellt, trägt zwar keinen normativen Charakter; sie ist aber gesamteinheitlich kollektiv aufzufassen. Die Bedingungen der AVR werden nicht – wie bei Tarifverträgen – ohne weiteres Bestandteil der Einzeldienstverträge; sie müssen vielmehr zu ihrer Wirksamkeit für das Einzelarbeitsverhältnis in jedem Fall durch Bezugnahme vertraglich vereinbart werden. Dem Mitarbeiter ist der Text der AVR als Anlage zum Dienstvertrag auszuhändigen. Die AVR sind elastisch. Im Einzelfall ist es zulässig, ergänzende oder abändernde Vertragsbestimmungen in Gestalt von Zusatzvereinbarungen im Dienstvertrag festzulegen (z. B. Vereinbarung einer Pauschalvergütung oder abweichende Regelungen für zeitlich begrenzte Arbeitsverhältnisse).

Die AVR sind jedoch keine Tarifordnung im Sinne einer ohne jede Beteiligung der Mitarbeiterschaft einseitig gesetzten arbeitsrechtlichen Regelung. Der Grundsatz der Partnerschaft, d. h. die Beteiligung der Mitarbeiter an der Gestaltung der Arbeits- und Vergütungsbedingungen ist ein für alle geltendes Gesetz im Sinne von Art. 140 GG in Verbindung mit Art. 137 Abs. 3 WRV, das auch die kirchliche Autonomie – das Recht der Kirchen, ihre eigenen Angelegenheiten zu ordnen – insoweit einschränkt. An der Beratung der AVR werden berufene Vertreter der in den diakonischen Einrichtungen tätigen Mitarbeiter in einer paritätisch zusammengesetzten „Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes" beteiligt. Die Arbeitsrechtliche Kommission ist das für die Bearbeitung grundsätzlicher arbeitsrechtlicher Fragen ausschließlich zuständige Organ des Diakonischen Werkes.

Tarifverträge sind für Anstalten und Einrichtungen, die dem „Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland" angeschlossen sind, nicht verbindlich. Die gliedkirchlich-diakonischen Werke sind ebenso wenig wie das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland tariffähig im Sinne von § 2 Abs. 1 TVG i. d. F. vom 11. Januar 1952 (BGBl. I. S. 19).

2. Geltung von Tarifordnungen im Bereich der evangelischen Diakonie

In Krankenanstalten, Kur-, Heil- und Pflegeanstalten, Entbindungs- und Säuglingsheimen, Heilstätten und sonstigen Anstalten, in denen die Pfleglinge ständiger ärztlicher Aufsicht und Pflege bedürfen, gilt nach wie vor die Tarifordnung für die freien gemeinnützigen Kranken- und Pflegeanstalten (FKrT) als Mindestnorm. Lediglich in Nordrhein-Westfalen ist die FKrT durch Anordnung der Präsidenten der Landesarbeitsämter außer Kraft gesetzt. Nach der

Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bestehen sonst jedoch Tarifansprüche nur in dem Umfange, wie sie sich aus der Fassung der FKrT nach dem Stand vom 8. Mai 1945 ergeben. Die hiernach bestehenden Vergütungsansprüche sind durch die Sätze der AVR praktisch überholt, so daß die Vergütungssätze nach den AVR ohne Rücksicht auf die KrT angewandt werden können. Lediglich hinsichtlich des Urlaubs oder der Arbeitszeit können noch Tarifansprüche nach FKrT bestehen. Diesen Tarifansprüchen muß im Einzelfall Rechnung getragen werden. Hierzu wird auf die Erl. 9 zu § 28 S. 122 verwiesen.

3. AVR und Arbeits- und Vergütungsbedingungen im Bereich des öffentlichen Dienstes

Die AVR nehmen in ihren wesentlichen Bestimmungen auf die Normen des BAT Rücksicht. Abweichungen finden sich nur dort, wo die besonderen Verhältnisse der Diakonie entsprechende eigenständige Regelungen erfordern.
Seit dem 1. Januar 1966 ist das Vergütungsrecht für die im Angestelltenverhältnis stehenden Mitarbeiter im Bereich des öffentlichen Dienstes gespalten. Die Arbeits- und Vergütungsbedingungen im Bereich des Bundes und im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder sind seit dem 1. Januar 1966 durch den Tarifvertrag über den Bewährungsaufstieg vom 25. März 1966 bzw. ab 1. April 1966 durch den Vergütungstarifvertrag Nr. 5 zum BAT vom 1. Juli 1966 geändert worden. Die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände hat die Übernahme des Tarifvertrages über den Bewährungsaufstieg aus grundsätzlichen und finanziellen Erwägungen abgelehnt und statt dessen ab 1. Oktober 1966 für ihren Bereich einer tarifvertraglichen Regelung zugestimmt, die gefügemäßig und vergütungsrechtlich vom System des sogenannten Bewährungsaufstiegs bei Bund und Ländern grundsätzlich abweicht (Tarifvertrag zur Änderung und Ergänzung des BAT für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände vom 1. Dezember 1966). Für das Krankenpflegepersonal sind die Vergütungsbedingungen jedoch sowohl im Bereich des Bundes und der Länder wie bei den Kommunen übereinstimmend geregelt.
Die Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werkes hat sich im Hinblick auf die Regelungen im landeskirchlichen Dienst für die Übernahme der für den Bereich des Bundes und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder getroffenen Regelungen, d.h. insbesondere für das System des sog. Bewährungsaufstiegs entschieden (vgl. Vorbemerkungen zu § 13a S. 52/53). Die Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werks hat durch Beschluß vom 7./8. Dezember 1966 einzelnen Rechtsträgern die Möglichkeit eröffnet, in begründeten Fällen und nach Absprache mit dem zuständigen Landesverband die für den Bereich kommunaler Arbeitgeberverbände gültigen Vergütungsregelungen (besondere Vergütungstabellen S) anzuwenden.

4. Dienstvertrag

Gesetzlich gibt es für den Abschluß von Dienstverträgen keine allgemeine Formvorschrift. Der Dienstvertrag kann also auch durch mündliche Vereinbarung zustande kommen. Ausnahmen gelten für Lehrverhältnisse und für bestimmte Arbeitsverträge in der Landwirtschaft. Beruht die Vereinbarung einer

einzelnen Arbeitsbedingung auf Irrtum, Täuschung oder Drohung, so ist eine Anfechtung des Vertrages möglich. Mit der Beendigung eines Dienstverhältnisses finden die durch Vertrag begründeten beiderseitigen Rechte und Pflichten für die Zukunft ihr Ende, soweit nicht aus besonderen Gründen (z. B. hinsichtlich der Schweigepflicht) eine Nachwirkung in Betracht kommt.
Wegen der vielen Einzelfragen, die sich aus jedem Dienstverhältnis ergeben, kann nicht dringend genug empfohlen werden, für den Abschluß des Dienstvertrages in jedem Falle nur die schriftliche Form zu wählen. Dafür ist im allgemeinen das als Anlage 15 abgedruckte Muster eines Dienstvertrages zu verwenden. Nach § 2 dieses Musters werden die AVR in der jeweils gültigen Fassung zum Bestandteil des Dienstverhältnisses, so daß alle grundsätzlichen Fragen dadurch geregelt sind. Der Wortlaut des Dienstvertrages nach AVR braucht deshalb nur wenige Punkte zu umfassen und kann um die im Einzelfalle notwendigen Sondervereinbarungen ergänzt werden. Es wird beispielsweise auf die Erläuterung 4 zu § 3 (Besondere Pflichten für nachgeordnete Ärzte) und auf die Erläuterung 5a zu § 9 (Regelungen für nachgeordnete Ärzte) verwiesen.
Bei Mitarbeitern, die auf eine kalendermäßig beschränkte Frist, für eine Aufgabe von begrenzter Dauer oder zur zeitweiligen Aushilfe eingestellt sind, sollten etwaige von den AVR abweichende Bestimmungen über Auszahlung der Bezüge, Regelung der Krankenbezüge sowie über die Beendigung des Dienstverhältnisses im Dienstvertrag festgelegt werden.
Künftige Änderungen von Einzelregelungen des Dienstvertrages sollen im beiderseitigen Einverständnis vorgenommen werden; dies bezieht sich im allgemeinen nicht auf zum Vertragsbestandteil erklärte Dienstordnungen. Die Möglichkeit einer Änderung des Dienstvertrages durch Änderungskündigung bleibt hiervon unberührt.

5. Mitarbeit des Ehegatten

Ergibt sich aus der Eigenart der Tätigkeit des Mitarbeiters, daß auch dessen Ehegatte (die Ehefrau) zu Dienstleistungen verpflichtet ist, kann es zweckmäßig sein, mit dem Ehegatten einen gesonderten Dienstvertrag abzuschließen. Aus dem Vertrag soll in eindeutiger Weise der Umfang der zu übernehmenden Verpflichtungen erkennbar sein.
Für gemeinsam zu Dienstleistungen verpflichtete Ehegatten kann auch ein gemeinsamer Dienstvertrag, der die Rechte und Pflichten beider Mitarbeiter regelt, abgeschlossen werden. Bei nur geringfügiger oder gelegentlicher Mitarbeit oder aus sonstigen Gründen können auch entsprechende zusätzliche Vereinbarungen in den Dienstvertrag des anderen Ehegatten mitaufgenommen werden.
Dienstverträge, die gemeinsame Rechte und Pflichten von Ehegatten regeln, müssen von beiden Ehegatten unterschrieben werden.
Die Höhe der Vergütung eines mitarbeitenden Ehegatten ist stets abhängig von Art und Umfang der vertraglich festgelegten Tätigkeit, wobei nach den Eingruppierungsmerkmalen auch die Ausbildung zu berücksichtigen ist. Soweit der mitarbeitende Ehegatte nur teilweise für die Anstalt oder das Heim tätig ist, wird das ihm zu gewährende Arbeitsentgelt nach Maßgabe der Verantwortung — unter Berücksichtigung des zeitlichen Umfangs der Tätigkeit —

berechnet. Maßstab ist die einem vollbeschäftigten Mitarbeiter für eine gleichartige Tätigkeit zustehende Vergütung.
Der Wert der dem mitarbeitenden Ehegatten gewährten freien Station (Sachleistungen) ist in der Regel auf die Bruttovergütung des mitarbeitenden Ehegatten selbst anzurechnen. Ausnahmen sind möglich, wenn der hauptberuflich tätige bzw. voll beschäftigte Ehegatte bereits auf Grund mit ihm getroffener vertraglicher Vereinbarungen Anspruch auf Teilnahme seiner Familienangehörigen an der Anstaltsverpflegung oder an der Bereitstellung von Naturalprodukten hat.
Die Anwartschaft auf Krankenbezüge nach § 24 AVR ist im Dienstvertrag für den mitarbeitenden Ehegatten gesondert festzulegen.
Unabhängig davon, ob mit den Ehegatten zwei getrennte Verträge abgeschlossen werden oder nur ein gemeinsamer Dienstvertrag zustande kommt, soll stets vertraglich festgelegt werden, ob die Lösung des Arbeitsverhältnisses mit einem Ehegatten auch die Lösung des Arbeitsverhältnisses mit dem anderen Ehegatten nach sich zieht.

A. Erläuterungen zu den AVR

ERSTER ABSCHNITT

Allgemeine Grundsätze

§ 1
Diakonischer Auftrag. Dienstgemeinschaft

(1) Die Anstalten und Einrichtungen, welche dem Diakonischen Werk – Innere Mission und Hilfswerk – der Evangelischen Kirche in Deutschland angeschlossen sind, tun ihren Dienst im Auftrage Jesu Christi. Dieser Dienst ist Lebens- und Wesensäußerung der Evangelischen Kirche.
(2) Die in einer diakonischen Anstalt oder Einrichtung tätigen Mitarbeiter bilden eine Dienstgemeinschaft. Alle Mitglieder dieser Dienstgemeinschaft haben den ihnen anvertrauten Dienst in Treue zu leisten. Ihr gesamtes Verhalten in und außer dem Dienst muß der Verantwortung entsprechen, die sie als Mitarbeiter von Innerer Mission und Hilfswerk übernommen haben. Es wird erwartet, daß sie den christlichen Grundsätzen sowohl bei der Erfüllung ihrer dienstlichen Pflichten als auch in ihrer persönlichen Lebensführung Rechnung tragen.
(3) Der Treue und Hingabe des Mitarbeiters muß von seiten des Dienstgebers die Treue ihm gegenüber und die Fürsorge für ihn entsprechen.

Erläuterungen

1. Dienstgemeinschaft
Christliche Dienstgemeinschaft wurzelt in der Berufung zum gemeinsamen Dienst durch Jesus Christus. Als eine geistliche Gabe kann sie niemandem vertraglich auferlegt werden, wohl aber sollte sie von jedem Mitarbeiter ernstlich erstrebt werden.
Der Begriff der Dienstgemeinschaft schließt ein, daß jeder Mitarbeiter als ein gleichberechtigtes und gleichverpflichtetes Glied für das Ganze des Dienstes der Einrichtung die Verantwortung mitträgt. Aus dem Wesen der Dienstgemeinschaft ergibt sich für den Dienstgeber die Verpflichtung, schon bei der Auswahl der Mitarbeiter besondere Sorgfalt walten zu lassen. Die Mitarbeiter sollten bereits vor der Einstellung von den Grundsätzen, auf denen eine christliche Dienstgemeinschaft beruht, Kenntnis erhalten.

2. Treue- und Fürsorgepflicht des Dienstgebers (Abs. 2)
Die Treue- und Fürsorgepflicht des Dienstgebers stellt nach der heute vorherrschenden Auffassung eine Generalklausel ähnlich der des § 242 BGB dar. Aus ihr können sich für den Dienstgeber vielfältige Einzelpflichten ergeben. Gesetzlich geregelt ist die Fürsorgepflicht des Dienstgebers zwar nur insoweit, als sie den Schutz des Lebens und der Gesundheit des Mitarbeiters umfaßt (§ 618 BGB). Die Anerkennung einer allgemeinen Fürsorgepflicht des

Dienstgebers führt aber dazu, den Dienstgeber als verpflichtet anzusehen, auch das eingebrachte Eigentum des Mitarbeiters in gewissem Umfange zu schützen. Der Dienstgeber hat zwar keine unbedingte Garantie dafür zu übernehmen, daß das eingebrachte Eigentum des Mitarbeiters nicht gestohlen oder beschädigt wird. Er ist nur verpflichtet, in zumutbarem Umfange für die Sicherheit der Sachen zu sorgen, die der Mitarbeiter berechtigterweise in die Einrichtung mitbringt, dort abstellt oder unterstellt und auf die er während der Ausübung seines Dienstes nicht selbst achten kann. Weiterhin ist der Dienstgeber verpflichtet, den Mitarbeiter über alle wichtigen Fragen zu unterrichten, die für seine Vergütung und die sonstigen Ansprüche ausschlaggebend sind. Das trifft vor allem für die Ansprüche aus den AVR zu und hier vorrangig für solche, die ihm nur auf Grund eines Antrages gewährt werden (z. B. Dienstbefreiung aus persönlichen Gründen nach § 11). Ferner obliegen dem Dienstgeber nach den Bestimmungen der Sozialversicherungsgesetze bestimmte Fürsorgepflichten. So hat er beim Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen die Mitarbeiter zu den einzelnen Versicherungen anzumelden und die Beiträge zu entrichten. Dies gilt in gleicher Weise für die Pflichtversicherung bei Zusatzversorgungseinrichtungen (§ 27 AVR).

§ 2
Allgemeine Dienstpflichten

(1) Jeder Mitarbeiter hat seine beruflichen Fähigkeiten und Erfahrungen uneingeschränkt in den Dienst der christlichen Liebesarbeit zu stellen. Er soll jederzeit bemüht sein, das fachliche Können zu erweitern. Bei Ausübung seines Dienstes hat er die für seinen Arbeitsbereich bestehenden Gesetze und Verwaltungsbestimmungen sowie die durch Dienstanweisung oder Anordnung seiner Vorgesetzten gegebenen Weisungen zu beachten.
(2) Die von der einzelnen Einrichtung erlassene Dienstordnung ist für jeden Mitarbeiter verbindlich.

Erläuterungen

1. Berufliche Fähigkeiten und Erfahrungen
Berufliche Fähigkeiten und Erfahrungen des Mitarbeiters sind die Grundlagen für die ihm übertragenen Tätigkeiten und für die sich daraus ergebende Vergütung. Der Dienstgeber hat deshalb einen berechtigten Anspruch auf entsprechende Leistungen des Mitarbeiters. Es muß vom Mitarbeiter erwartet werden, daß er sich ständig bemüht, sein Wissen zu erweitern; der Dienstgeber soll dem Mitarbeiter im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten dabei behilflich sein, z. B. auch durch Freistellung vom Dienst zur Teilnahme an Kursen, Rüstzeiten u. ä.

2. Gesetzliche und andere Bestimmungen und Weisungen
Dem Mitarbeiter sollen die vom Dienstgeber bezogenen Gesetz- und Verordnungsblätter zugänglich sein, soweit ihr Inhalt für sein Arbeitsgebiet von Bedeutung ist. Auf besonders wichtige Vorschriften soll er im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten hingewiesen werden.

3. Dienstordnung
Durch Dienstordnung, bei deren Aufstellung der Mitarbeiterausschuß zu beteiligen ist (§ 10 Buchst. d der Richtlinien für die Mitarbeiterausschüsse vom 23. November 1962), können allgemeine Regelungen für den Betriebsablauf (Pausen, auch Arbeitsverteilung u. ä.) einheitlich festgesetzt werden. In größeren Einrichtungen mit verschieden gearteten Betriebsabteilungen können für diese gesonderte Dienstordnungen erlassen werden, wenn die betrieblichen Belange das erfordern. Die Dienstordnung soll dem Mitarbeiter ausgehändigt oder durch Aushang bekanntgegeben werden.

§ 3
Besondere Dienstpflichten

(1) Der Mitarbeiter hat über dienstliche Angelegenheiten, deren Geheimhaltung ihrer Natur nach geboten oder durch allgemeine bzw. besondere Weisung des Dienstgebers angeordnet ist, Verschwiegenheit zu bewahren, und zwar auch noch nach Beendigung des Dienstverhältnisses.
(2) Die Übernahme einer bezahlten oder einer den Dienst beeinträchtigenden nicht bezahlten Nebenbeschäftigung bedarf der schriftlichen Genehmigung durch den Dienstgeber. Sofern nicht von den diakonischen Werken im Bereich der Gliedkirchen getroffene Regelungen gelten, finden die für die landeskirchlichen Beamten oder die für die Beamten der Evangelischen Kirche in Deutschland maßgebenden Vorschriften Anwendung.
(3) Mitarbeiter dürfen Belohnungen oder Geschenke in bezug auf ihre dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Dienstgebers annehmen. Werden einem Mitarbeiter solche Belohnungen oder Geschenke in bezug auf seine dienstliche Tätigkeit angeboten, so hat er dies dem Dienstgeber unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.
(4) Pflegliche Behandlung des Eigentums der Einrichtung und Sparsamkeit in seiner Verwendung gehören zu den Pflichten des Mitarbeiters.
(5) Ein Mitarbeiter, der seine Dienstpflichten vorsätzlich oder fahrlässig verletzt, ist dem Dienstgeber zum Ersatz des daraus entstehenden Schadens verpflichtet.

Erläuterungen

1. Schweigepflicht (Abs. 1)
Die Schweigepflicht erstreckt sich auf alle dienstlichen Angelegenheiten, die dem Mitarbeiter durch seine Tätigkeit oder in einem anderen Zusammenhang bekannt werden. Diese Verpflichtung beginnt mit dem Abschluß des Vertrages und wirkt über die Dauer des Dienstverhältnisses hinaus. Derartige Anordnungen des Dienstgebers kommen insbesondere für die Bearbeitung von Personalangelegenheiten einschließlich Vergütungsfragen in Betracht. Die Mitarbeiter haben einen Anspruch darauf, daß ihre persönlichen Angelegenheiten vertraulich behandelt werden. Die Verletzung der Schweigepflicht kann nicht nur ein Grund zur Kündigung sein, sondern unter Umständen auch den Mitarbeiter schadenersatzpflichtig machen. Ärzte und Angehörige anderer Heilberufe und deren Gehilfen (Krankenschwestern, Diakonissen u. a.) sowie Seelsorger haben darüber hinaus ihr besonderes Berufsgeheimnis zu wahren und sind unter Umständen auch zur Verweigerung des Zeugnisses vor Gericht berechtigt. Ob und in welchem Umfang eine Entbindung von der dienstvertraglichen Schweigepflicht in Betracht kommen kann, ergibt sich aus den Umständen des einzelnen Falles. Hierbei sind die beiderseitigen Interessen gegeneinander abzuwägen (BAG Urteil vom 25. August 1966 – 5 AZR 525/65 – in NJW 1967 S. 125).

2. Nebenbeschäftigung (Abs. 2)
Der Mitarbeiter ist verpflichtet, alles zu unterlassen, was seine Fähigkeiten

zur Leistung der geschuldeten Arbeit beeinträchtigen könnte. Inwieweit der Dienstgeber seine Zustimmung für eine Nebenbeschäftigung des Mitarbeiters verweigern kann, wird vom Einzelfall bestimmt. Eine bereits erteilte Genehmigung kann widerrufen werden, wenn sich nachträglich Tatsachen herausstellen, die – falls sie schon vor Erteilung der Genehmigung bekannt gewesen wären – zu einer Versagung der Nebenbeschäftigung geführt hätten. Verstößt der Mitarbeiter gegen ein Verbot der Nebentätigkeit, so stellt das in der Regel einen Grund zur Kündigung nach § 1 Abs. 2 KSchG dar. Sofern dienstliche Interessen durch die Nebenbeschäftigung des Mitarbeiters nicht beeinträchtigt werden, sollte die Genehmigung – zum Ausschluß möglicher Irrtümer – schriftlich erteilt werden.

3. Annahme von Belohnungen und Geschenken (Verschaffung von Vorteilen) (Abs. 3)

Das Verbot, sich auf Grund von Beschäftigungsverhältnissen Vorteile zu verschaffen, erstreckt sich auf betriebliche Leistungen, die unberechtigt in Anspruch genommen werden, und auf alle Vergünstigungen, die dem Mitarbeiter von dritten Personen oder Stellen gewährt werden, soweit sie mit seiner Tätigkeit in Zusammenhang stehen und soweit die Annahme solcher Vergünstigungen Einfluß auf die künftige Zusammenarbeit mit dem Geber haben kann. Zur unberechtigten Inanspruchnahme betrieblicher Leistungen gehören z. B. die Entgegennahme von Verpflegung, soweit darauf nicht ein vertraglicher Anspruch besteht, und die eigenmächtige Inanspruchnahme betrieblicher Einrichtungen. Unter Vergünstigungen von dritter Seite fallen Provisionen, Geschenke von Lieferanten u. ä. Eine – generelle – Zustimmung des Dienstgebers zur Entgegennahme von Belohnungen oder Geschenken kann im allgemeinen nur in Betracht kommen bei verkehrsüblichen Trinkgeldern, z. B. bei Hauspersonal in Tagungsstätten oder in Hospizen.

4. Besondere Pflichten für nachgeordnete Ärzte

Für nachgeordnete Ärzte haben sich über die in den AVR festgelegten Pflichten hinaus noch weitere Verpflichtungen – z. T. gewohnheitsrechtlich – herausgebildet. Diese besonderen Pflichten sollten jeweils in Sondervereinbarungen festgelegt werden.

Nachgeordneten Ärzten ist die Ausübung eigener – auch konsultativer – Privatpraxis in jedem Fall zu untersagen. Sie sind verpflichtet, sich auf Verlangen des Dienstgebers am Schwesternunterricht und an der Erteilung des Unterrichts in einer der Anstalt angeschlossenen Krankenpflegeschule – Schule für Krankenpflegehilfe u. ä. – zu beteiligen (KrT § 3 Abs. 3). Für die Übernahme von Unterrichtsstunden in Schwesternkursen oder an Krankenpflegeschulen u. ä. erhält der Arzt nur dann ein besonderes Honorar, wenn diese Tätigkeit nicht zu seinen Dienstobliegenheiten gehört und sie deshalb bei der Aufstellung des Stellenplanes nicht berücksichtigt worden ist. Besteht nach den vorstehenden Bestimmungen ein Anspruch auf Sondervergütung, so wird diese auf die sonstigen Bezüge nicht angerechnet.

Nachgeordnete Ärzte haben Gutachten, gutachtliche Äußerungen, Untersuchungen und wissenschaftliche Ausarbeitungen, die ihnen dienstlich übertragen werden, anzufertigen oder bei deren Anfertigung behilflich zu sein.

Inwieweit für diese Tätigkeit eine zusätzliche Honorierung erfolgt, hängt von den Umständen und der Vereinbarung im Einzelfall ab.
Falls nachgeordnete Ärzte mit Genehmigung des Dienstgebers (§ 3 Abs. 2) für leitende Anstaltsärzte tätig werden, bleibt die Vereinbarung einer besonderen Vergütung hierfür den Beteiligten überlassen.

5. Verletzung der Dienstpflichten (Abs. 5)
Der Mitarbeiter ist verpflichtet, seine Dienstpflichten unter Beachtung der im Verkehr erforderlichen Sorgfalt zu erfüllen. Wenn er dagegen schuldhaft verstößt, so haftet er dem Dienstgeber nach den gesetzlichen Vorschriften. Die Haftung des Mitarbeiters beruht im wesentlichen auf den §§ 276 und 286 BGB. Daneben kommen noch andere Rechtsquellen in Betracht, so z. B. § 124 b GewO sowie das Straßenverkehrsgesetz vom 19. Dezember 1952 (BGBl. I S. 837), zuletzt geändert durch das Gesetz zur Änderung der Haftungshöchstbeträge nach dem Straßenverkehrsgesetz vom 15. September 1965 (BGBl. I S. 1362).
Nach den von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen über eine Minderung der Haftung bei **schadensgeneigten Tätigkeiten** sind Schäden, die bei solchen Arbeiten nicht grob fahrlässig verursacht sind, bei normaler Schuld in aller Regel zwischen Dienstgeber und Mitarbeiter quotal zu teilen, wobei die Gesamtumstände von Schadensanlaß und Schadensfolgen nach Billigkeitsgrundsätzen und Zumutbarkeitsgesichtspunkten gegeneinander abzuwägen sind; bei geringer Schuld des Mitarbeiters wird in aller Regel der Dienstgeber solche Schäden allein zu tragen haben (BAG vom 18. März 1959 – AP Nr. 8 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers – und vom 21. November 1959 – 2 AZR 547/58; vgl. außerdem RAG, ARS 30, 1; 41, 259; 41, 55; 43, 108; BGH vom 10. Januar 1955, AP Nr. 1 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers).

6. Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen
Der Dienstgeber kann Ersatzansprüche gegen den schadenersatzpflichtigen Mitarbeiter außer ggf. durch Aufrechnung (z. B. durch Einbehaltung der Vergütung, soweit sie der Pfändung unterliegt – § 394 BGB) auf dem Wege der Klage vor dem Arbeitsgericht geltend machen.

§ 4
Personalakten

(1) Der Mitarbeiter hat ein Recht auf Einsicht in seine Personalakten entsprechend den für die landeskirchlichen Beamten oder den für die Beamten der Evangelischen Kirche in Deutschland geltenden Vorschriften.
(2) Der Mitarbeiter muß über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Die Äußerung des Mitarbeiters ist zu seinen Personalakten zu nehmen.
(3) Niederschriften über seelsorgerliche Angelegenheiten gehören nicht in die Personalakten.

Erläuterungen

1. Personalakten – Begriff
Personalakten sind die bei der Dienststelle des Mitarbeiters geführten Unterlagen über die Berufsausbildung, den Berufsweg und die persönlichen und dienstlichen Verhältnisse des Mitarbeiters. Vorgänge über seelsorgerliche Angelegenheiten gehören nicht in die Personalakten.

2. Rechtsgrundlagen
Die Bestimmungen über das Recht des Mitarbeiters auf Einsicht in seine Personalakten und über das Recht auf Anhörung vor ungünstigen oder nachteiligen Eintragungen tatsächlicher Art entsprechen den Regelungen im staatlichen Beamtenrecht. Vgl. § 90 BBG i. d. F. vom 1. Oktober 1961 (BGBl. I S. 1801). Maßgebend für den Inhalt der in § 4 festgelegten Rechte sind stets die Regelungen, welche die zuständige Landeskirche für ihre Beamten getroffen hat. Soweit die Landeskirche eine gesetzliche Regelung insoweit noch nicht getroffen hat, ist nach den einschlägigen Regelungen der Evangelischen Kirche in Deutschland zu verfahren.
Die Evangelische Kirche in Deutschland – Kirchengesetz der EKiD über die Rechtsverhältnisse der Kirchenbeamten (Kirchenbeamtengesetz) vom 18. März 1954 (ABl. EKiD Ausgabe Hannover 1954 S. 100) – und die Evangelische Kirche der Union – Kirchengesetz über die Rechtsverhältnisse der Kirchenbeamten (Kirchenbeamtengesetz) vom 11. November 1960 (ABl. EKiD Ausgabe Hannover 1961 S. 30) – gewähren ihren Beamten kein Recht auf Einsicht in die Personalakten. Es ist lediglich bestimmt, daß in die Personalnachweise des Kirchenbeamten ungünstige Tatsachen erst dann eingetragen werden dürfen, wenn der Beamte Gelegenheit gehabt hat, sich über sie zu äußern. Die Äußerung des Beamten ist in die Personalnachweise mitaufzunehmen (§ 38 KiBeamtGes EKiD; § 38 KiBeamtGes EKU mit dem Zusatz, daß dienstliche Beurteilungen hiervon nicht berührt werden).

3. Recht auf Einsicht
Das Recht auf Akteneinsicht steht nur dem Mitarbeiter selbst zu; es geht auf die Hinterbliebenen des Mitarbeiters nicht über.
Das Recht auf Akteneinsicht erstreckt sich nicht auf die zu den Personalakten

gehörigen ärztlichen Gutachten. Soweit ein Mitarbeiter über ärztliche Gutachten, die sich bei seinen Personalakten befinden, Auskunft begehrt, ist er an den begutachtenden Arzt zu verweisen. Einsicht in die Personalakten kann nur durch den Leiter der Dienststelle oder durch eine von diesem ausdrücklich bevollmächtigte Person gewährt werden. Der Mitarbeiter darf von den durch die Akteneinsicht erlangten Kenntnissen nur insoweit Gebrauch machen, als es zur Wahrung seiner persönlichen Interessen notwendig ist; der Dienstgeber hat den Mitarbeiter auf die Schweigepflicht nach § 3 Abs. 1 AVR hinzuweisen.

4. Anhörung des Mitarbeiters (Abs. 2)

Vor Aufnahme von Vorgängen in die Personalakten ist der Mitarbeiter über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder die ihm nachteilig werden können, zu hören. Werturteile über Personen, Kenntnisse und Leistungen u. ä. fallen nicht unter diese Regelung; der Mitarbeiter hat nach § 4 Abs. 1 zwar das Recht auf Einsichtnahme, er muß aber vor Aufnahme solcher Werturteile in die Personalakten nicht gehört werden. Unterlagen über nachweislich falsche Behauptungen tatsächlicher Art sind aus den Personalakten zu entfernen, wenn der Mitarbeiter die Unrichtigkeit der Behauptungen nachweist.

ZWEITER ABSCHNITT

Einstellung. Ärztliche Betreuung. Versetzung und Abordnung. Probezeit

§ 5
Einstellung

(1) Die Einstellung in den diakonischen Dienst setzt grundsätzlich die Zugehörigkeit zur evangelischen Kirche voraus; die Einstellung setzt weiter voraus die persönliche Eignung und die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten.
(2) Der Mitarbeiter hat auf Verlangen seiner Dienststelle vor seiner Einstellung seine körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis eines von der Dienststelle bestimmten Arztes nachzuweisen.

Erläuterungen

1. Zugehörigkeit zur evangelischen Kirche
Die Zugehörigkeit zur evangelischen Kirche ist eine wesentliche Voraussetzung für die Einstellung in den diakonischen Dienst; in der Regel sollten nur Mitglieder der evangelischen Kirche in den Dienst einer diakonischen Einrichtung eingestellt werden. Sind im Einzelfalle geeignete evangelische Stellenbewerber nicht vorhanden, muß die betreffende Stelle im dienstlichen oder betrieblichen Interesse aber alsbald besetzt werden und setzt die Art der auszuübenden Tätigkeit eine bekenntnismäßige Bindung nicht unbedingt voraus, kann von dem Erfordernis des evangelischen Bekenntnisses abgesehen werden.
Unter „evangelische Kirche" ist jede evangelische Landeskirche oder Freikirche zu verstehen.

2. Offenbarungspflicht des Mitarbeiters bei der Einstellung
Der Mitarbeiter ist von sich aus nicht verpflichtet, vor der Einstellung den Dienstgeber ungefragt darüber zu informieren, ob und inwieweit er sich bei seiner vorhergehenden Tätigkeit jemals etwas zu Schulden hat kommen lassen. Eine derartige Offenbarungspflicht besteht regelmäßig nur dann, wenn der Dienstgeber den Stellenbewerber vor der Einstellung über dessen frühere Tätigkeiten ausdrücklich befragt und der Stellenbewerber Auskunft erteilen muß, weil diese für die vertragsmäßig auszuübende Tätigkeit bedeutsam ist. Die Offenbarungspflicht des Mitarbeiters darf aber nicht übermäßig ausgedehnt werden. Man kann dem Mitarbeiter keineswegs zumuten, bei der Einstellung von sich aus ungünstige Umstände mitzuteilen, da er sich dann der Gefahr aussetzt, nicht eingestellt zu werden (Arbeitsgericht Berlin – rechtskräftiges Urteil vom 7. Juni 1963 – 4 Ca 123/63 – BB 1964 S. 347). Dagegen muß der Stellenbewerber bei Arbeitsvertragsabschluß Krankheiten offenbaren (BAG – Urteil vom 7. Februar 1964 – 1 AZR 251/63 – BB 1964 S. 259).

3. Anfechtung des Dienstvertrages wegen arglistiger Täuschung bei Vertragsabschluß

Nach überwiegender Ansicht verdient eine Mitarbeiterin, die den Dienstgeber über ihre Schwangerschaft arglistig getäuscht hat, keinen Schutz (des MuSchG), so daß die Anfechtung des Dienstvertrages mit sofortiger Wirkung für die Zukunft zulässig ist. Arglistige Täuschung liegt vor, wenn die Mitarbeiterin eine in angemessener Form gestellte Frage des Dienstgebers nach dem Bestehen einer Schwangerschaft bewußt wahrheitswidrig beantwortet (BAG – Urteil vom 22. September 1961 – 1 AZR 241/60 – AP Nr. 15 zu § 123 BGB). Die arglistige Täuschung muß vor oder bei Abschluß des Dienstvertrages begangen sein, weil regelmäßig nur dann der erforderliche ursächliche Zusammenhang vorliegt (LAG Düsseldorf-Köln – Urteil vom 24. November 1966 – 2 Sa 427/65 – in BB 1967 S. 332/333). Eine Verpflichtung, bei Einstellung eine Schwangerschaft anzugeben, besteht im allgemeinen nicht.

4. Nachweis der körperlichen Eignung

Das Verlangen des Dienstgebers auf Nachweis der körperlichen Eignung darf sich nur auf „Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit" erstrecken. Der Dienstgeber kann also fordern, daß der Stellenbewerber den vom Dienstgeber bestimmten Arzt insoweit von der ärztlichen Schweigepflicht (§ 300 StGB) befreit, als es nötig ist um eine ärztliche Stellungnahme zur körperlichen Eignung und körperlichen Fähigkeit für die in Aussicht genommene Tätigkeit abzugeben. Zu diesem Zwecke wird die Dienststelle Art und Umfang der Tätigkeit möglichst genau mitteilen müssen.

§ 6
Ärztliche Betreuung

(1) Bei gegebener Veranlassung kann die Dienststelle durch einen Vertrauensarzt oder durch das Gesundheitsamt feststellen lassen, ab der Mitarbeiter dienstfähig und frei von ansteckenden oder ekelerregenden Krankheiten ist.
(2) Mitarbeiter, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdenden Betrieben beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen.

(3) Sofern dem Mitarbeiter aus angeordneten ärztlichen Untersuchungen Kosten entstehen, die nicht anderweitig erstattet oder erlassen werden, sind sie vom Dienstgeber zu übernehmen.

Erläuterungen

1. Untersuchung durch den Vertrauensarzt oder durch das Gesundheitsamt
Vertrauensarzt im Sinne des § 6 ist der Vertrauensarzt der Dienststelle, nicht der Vertrauensarzt im Sinne der Sozialversicherung. Der Anlaß zur Untersuchung kann sich aus der Fürsorgepflicht für den Mitarbeiter selbst, aus der Fürsorgepflicht für die übrigen Mitarbeiter oder aus dem sonstigen Aufgaben- und Pflichtenkreis der Dienststelle, Anstalt oder Einrichtung ergeben. Die Untersuchung kann wiederholt werden, so oft ein hinreichender Anlaß vorliegt; jedoch darf der Dienstgeber die Befugnis, eine ärztliche Untersuchung anzuordnen, nicht willkürlich handhaben. Die ärztliche Untersuchung darf je nach den Gegebenheiten **nur** zur Feststellung der Dienstfähigkeit **oder** (ggf. auch) zur Feststellung ansteckender oder ekelerregender Krankheiten angeordnet werden.
Bei **begründetem** Mißtrauen kann der Dienstgeber die vom Mitarbeiter angegebenen Gründe für sein Fernbleiben von der Arbeit durch ärztliche Untersuchung auf Dienstfähigkeit nachprüfen lassen (LAG Bayern – Urteil vom 25. Januar 1957 – WA 1958 S. 69). Der Mitarbeiter hat einen Anspruch darauf, daß eine vom Dienstgeber angeordnete Untersuchung während der Arbeitszeit stattfindet.

2. Regelmäßige Untersuchungen
Hierunter fallen Mitarbeiter, die ständig mit Infektions- oder Tuberkulosekranken in Verbindung oder mit infektiösem Material in Berührung kommen, sowie Mitarbeiter, die mit radioaktiven Stoffen umzugehen haben; ferner kommt dies in Betracht für alle Mitarbeiter, die mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind. Gesetzliche Untersuchungsvorschriften (z. B. nach der ersten Strahlenschutzverordnung vom 24. Juni 1960 – BGBl. I S. 430) und die Unfallverhütungsvorschriften bleiben unberührt.

3. Verweigerung der ärztlichen Untersuchung durch den Mitarbeiter
Die Weigerung eines Mitarbeiters, sich ärztlich untersuchen zu lassen, ist – auch wenn die Untersuchungspflicht (wie im Falle der AVR-Dienstverträge)

vertraglich festgelegt ist – jedenfalls dann kein wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung, wenn der Mitarbeiter vertretbare Gründe für die Weigerung hat, auf deren Richtigkeit er vertraut und sie dem Dienstgeber vor oder bei der Weigerung mitteilt (BAG – Urteil vom 23. Februar 1967 – 2 AZR 124/66 – in BB 1967 S. 798).

§ 7
Versetzung und Abordnung

(1) Der Mitarbeiter kann im Rahmen seines Dienstvertrages aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen an einen anderen Arbeitsplatz in der gleichen Einrichtung oder an eine andere Einrichtung des gleichen Dienstgebers versetzt oder abgeordnet werden. Vor der Versetzung oder Abordnung ist der Mitarbeiter zu hören.
(2) Während der Probezeit (§ 8) ist eine Versetzung oder Abordnung nur mit Zustimmung des Mitarbeiters zulässig.

Erläuterungen

Vorbemerkungen
Die Regelung des § 7 erweitert das allgemeine Direktionsrecht des Dienstgebers, das üblicherweise nur eine Zuweisung des Arbeitsplatzes innerhalb der Einrichtung beinhaltet, auf die Versetzung oder Abordnung auch in andere Einrichtungen des Dienstgebers (Rechtsträgers) am gleichen oder an einem anderen Dienstort. Ein Wechsel des Arbeitsplatzes innerhalb der gleichen Einrichtung (Umsetzung) fällt nicht unter § 7.

1. Dienstliche oder betriebliche Gründe
Zu den „dienstlichen" oder „betrieblichen Gründen" gehören auch solche Umstände, die durch das außerdienstliche Verhalten des Mitarbeiters entstanden sein können, z. B. häufige Trunkenheit (vgl. BAG – Urteil vom 20. Januar 1960 – in BAG Band 8 S. 338 – zu § 22 TOA).
Bei einer Versetzung gegen den Willen des Mitarbeiters gebietet die Fürsorgepflicht dem Dienstgeber zu prüfen, ob das Interesse des Mitarbeiters an der Weiterbeschäftigung am bisherigen dienstlichen Wohnsitz oder auf dem bisherigen Arbeitsplatz hinter das Interesse der Mitarbeiterschaft und der Dienststellenleitung an der ordnungsmäßigen Durchführung der Aufgaben der Einrichtung und damit an der Versetzung des Mitarbeiters zurücktreten muß. Soweit die Versetzung oder Abordnung an einen anderen Beschäftigungsort erfolgt, ist damit – besonders für verheiratete Mitarbeiter – eine Umstellung ihrer Lebensverhältnisse verbunden. Auch verursacht die Versetzung oder Abordnung an einen anderen Beschäftigungsort für verheiratete Mitarbeiter Mehraufwendungen. Bei Versetzungen oder Abordnungen an einen anderen Beschäftigungsort ist daher auf die Familienverhältnisse des betreffenden Mitarbeiters Rücksicht zu nehmen.
Eine Versetzung aus persönlichen Gründen ist dann zulässig, wenn der Mitarbeiter sie beantragt. Im Falle einer Versetzung aus persönlichen Gründen werden – im Gegensatz zur Versetzung aus dienstlichen Gründen – die Umzugskosten in der Regel nicht erstattet.

2. Versetzung
Die Versetzung ist eine einseitige rechtsgeschäftliche Handlung, die im Weisungsrecht des Dienstgebers wurzelt, und durch die dieser gegebenenfalls

befugt ist, die Arbeitsbedingungen des Dienstvertrages zu ändern (BAG – Urteil vom 20. Januar 1960 in BAG Band 8 S. 338).
Das Weisungsrecht des Dienstgebers umfaßt nicht die Befugnisse zur Versetzung des Mitarbeiters auf einen Arbeitsplatz mit geringerer Entlohnung, auch wenn die bisher gezahlte Vergütung fortgezahlt wird. Eine der Rechtsgrundlage entbehrende Versetzung eines Mitarbeiters ist unwirksam und als nicht geschehen zu betrachten. Das bedeutet, daß grundsätzlich die vom Mitarbeiter weiterhin auszuübende und für seine Eingruppierung maßgebende Tätigkeit die bleibt, die er vor seiner Versetzung ausgeübt hat. Der Dienstgeber ist verpflichtet, den Mitarbeiter bis zu einer regelmäßigen anderweitigen Ausübung des Weisungsrechts so zu beschäftigen, wie er vor einer der Rechtsgrundlage entbehrenden Versetzung beschäftigt worden ist. Das gilt insbesondere für schwerbeschädigte Mitarbeiter (BAG – Urteil vom 14. Juli 1965 – 4 AZR 347/63 – in BB 1965 S. 1109). Abzuhelfen ist in diesem Falle nur mit einer Änderungskündigung nach § 32 AVR oder einer Vertragsänderung im gegenseitigen Einvernehmen (z. B. Leistungsminderung).
Als Versetzung ist anzusehen die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes in einer anderen Einrichtung des gleichen Rechtsträgers. Nicht dagegen ist als Versetzung anzusehen die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes innerhalb der gleichen Einrichtung. Das Direktionsrecht des Dienstgebers läßt die Bestimmung des Tätigkeitsbereiches zu. Der Mitarbeiter hat – sofern im Dienstvertrag nichts besonderes vereinbart ist – keinen Anspruch auf Verbleiben auf demselben Arbeitsplatz (BAG – Urteil vom 12. Juli 1957 – 1 AZR 129/56 – in BB 1957 S. 1000).

3. Abordnung
Bei der Abordnung handelt es sich im Gegensatz zur Versetzung um eine vorübergehende Beschäftigung des Mitarbeiters in einer anderen Einrichtung des Dienstgebers, ggf. auch an einem anderen Dienstort, wobei die Art und der Umfang der dienstvertraglich festgelegten Arbeitsleistung in der Regel unverändert bleiben. Gegen eine längere derartige Abordnung bestehen rechtliche Bedenken, es sei denn, daß dies durch die Natur der dienstvertraglich übertragenen Aufgaben bedingt ist.

4. Anhörung des Mitarbeiters
In allen Fällen der Versetzung oder Abordnung muß der Mitarbeiter vorher gehört werden. Die Versetzung oder Abordnung erfordert aber nicht, daß der Mitarbeiter ihr zustimmt.

§ 8
Probezeit

Die ersten sechs Monate der Beschäftigung sind Probezeit, sofern nicht im Dienstvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist.

Erläuterungen

Bei Dienstverhältnissen nach AVR gelten die ersten sechs Monate der Beschäftigung als Probezeit. Es entspricht dem Wesen der Probezeit und den Interessen beider Vertragspartner, daß diese befristete Zeitspanne bis zum letzten Tag zum gegenseitigen Kennenlernen, insbesondere zur Erprobung des Mitarbeiters, ausgenutzt werden kann und die Vertragspartner sich nicht zu einem verfrühten Entschluß gedrängt fühlen, ob sie weiter zusammenarbeiten wollen oder ob es besser ist, sich voneinander zu trennen. Innerhalb der Probezeit kann nach § 30 Abs. 5 AVR das Beschäftigungsverhältnis jederzeit mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.
Bei einer Probezeit von nicht mehr als sechs Monaten finden die Vorschriften des KSchG keine Anwendung.
Im Dienstvertrag kann auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart werden. Grundsätzlich sollte aber bei der Einstellung von Mitarbeitern auf eine Probezeit nicht verzichtet werden. Bei besonders qualifizierten Mitarbeitern – z. B. Ärzten, Wirtschaftsleitern usw. – wird eine längere Probezeit vielfach angebracht sein. Wird diese Probezeit auf einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten vereinbart, so müssen die Bestimmungen des KSchG (vgl. Anlage 9, S. 337) beachtet werden. Zweckmäßigerweise wird daher in solchen Fällen zunächst nur ein auf die Dauer der vereinbarten Probezeit befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen, der eine zwischenzeitliche Kündigungsmöglichkeit vorsieht und der mit Ablauf der befristeten Probezeit – ohne daß es einer Kündigung bedarf – endet. Erst im Anschluß daran ist dann gegebenenfalls ein unbefristeter Vertrag abzuschließen.
Bei Probearbeitsverhältnissen mit Schwerbeschädigten ist die Anzeigepflicht nach § 19 Abs. 4 SchwBG i. d. F. vom 14. August 1961 (vgl. Anlage 6, S. 295) zu beachten.
Schließt ein Dienstgeber mit einem schwerbeschädigten Mitarbeiter einen unbefristeten Arbeitsvertrag ab, dessen ersten drei Monate vereinbarungsgemäß eine Probezeit mit abgekürzter Kündigungsfrist sein sollten, so kann der Dienstgeber das Dienstverhältnis bis zum Ablauf dieser Probezeit auch dann ohne Zustimmung der Hauptfürsorgestelle kündigen, wenn die Kündigungsfrist von zwei Wochen erst nach Ablauf der Probezeit endet, d. h. also, wenn zwar der Ausspruch der Kündigung, nicht aber auch der Kündigungstermin in die Probezeit gefallen ist (Entscheidung des BAG vom 10. Februar 1967 – 2 AZR 91/66).

DRITTER ABSCHNITT

Arbeitszeit

§ 9
Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Für die Arbeitszeit gelten die gesetzlichen Bestimmungen, soweit nicht durch die Leitung der Dienststelle für alle Mitarbeiter oder für einzelne Mitarbeitergruppen eine niedrigere Arbeitszeit festgesetzt ist.
(2) Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, in Urlaubs- und Krankheitsfällen ohne besondere Entschädigung Vertretungen in angemessenen Grenzen zu übernehmen.
(3) Von den Mitarbeitern wird erwartet, daß sie im Bedarfsfall auch über die normale Arbeitszeit hinaus unaufschiebbare dienstliche Aufgaben erfüllen, soweit nicht gesetzliche Bestimmungen entgegenstehen. Der Dienstgeber darf die Bereitschaft der Mitarbeiter nicht über Gebühr in Anspruch nehmen; vermehrte Inanspruchnahme ist durch entsprechende Freizeitgewährung oder durch zusätzliche Leistungen des Dienstgebers auszugleichen.
(4) Mitarbeiter im medizinischen, pflegerischen, medizinisch-technischen und im Erziehungsdienst sind auf Anordnung des Dienststellenleters verpflichtet, sich außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Dienststellenleiter bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfalle die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). Der Dienststellenleiter darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, daß zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.
(5) Die in Abs. 4 genannten Mitarbeiter sind auf Anordnung des Dienststellenleiters verpflichtet, sich außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Dienststellenleiter anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). Der Dienststellenleiter darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich nur in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.
(6) Inwieweit Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft als Arbeitszeit gewertet werden können, bestimmen die hierzu ergehenden Sonderregelungen des Diakonischen Werkes – Innere Mission und Hilfswerk – der Evangelischen Kirche in Deutschland; sie sind Bestandteil dieser Richtlinien.

Erläuterungen

1. Gesetzliche Bestimmungen und sonstige allgemein verbindliche Normen
Grundsätzlich gilt die Arbeitszeitordnung (AZO) und die AusführungsVO zur AZO. In Krankenhäusern gilt die Verordnung über die Arbeitszeit in Krankenpflegeanstalten. Darüber hinaus gelten weitere abweichende Regelungen für bestimmte Berufsgruppen (z. B. Kraftfahrer) und für bestimmte Personenkreise (z. B. Jugendliche, Frauen, Schwerbeschädigte, werdende und stillende Mütter usw.). In den folgenden Erläuterungen wird dazu im einzelnen Stellung genommen. Die Gesetzestexte sind, soweit erforderlich, in den Anlagen abgedruckt.

Neben diesen gesetzlichen Bestimmungen sind außerdem zu beachten:
Die Richtlinien für die Regelung des Dienstes der nachgeordneten Ärzte i. d. F. vom 25. September 1961 (vgl. Anlage 12 S. 373)
und
Die Richtlinien für den Arbeitsschutz in den dem Diakonischen Werk angeschlossenen Kranken- und Pflegeanstalten vom 1. Dezember 1962 (vgl. Anlage 13 S. 375).

2. Arbeitszeitordnung und AusfVO zur AZO (vgl. Anlage 1 und 2 S. 259 ff)

a) Geltungsbereich

Die Arbeitszeitordnung gilt für über achtzehn Jahre alte in einem Lehr- oder Arbeitsverhältnis stehende Mitarbeiter in Betrieben und Verwaltungen aller Art, auch wenn diese nicht mit der Absicht der Gewinnerzielung betrieben werden, soweit nicht günstigere gesetzliche oder allgemeinverbindliche tarifliche Sonderregelungen bestehen.
Die AZO gilt unter anderem nicht für leitende Angestellte, die Vorgesetzte von mindestens zwanzig Mitarbeitern sind. Die Bestimmungen der AZO gelten u. a. auch nicht für landwirtschaftliche, forstwirtschaftliche und Gartenbaubetriebe, auch nicht für die land- und forstwirtschaftlichen Nebenbetriebe gewerblicher Art, wenn sie nur für ihren eigenen Bedarf arbeiten. Die AZO gilt ferner nicht für das Pflegepersonal und die ihm gleichgestellten Mitarbeiter in Krankenpflegeanstalten (vgl. Erl. 3).
Weitere abweichende Bestimmungen sind, soweit sie für den Bereich der diakonischen Einrichtungen in Betracht kommen können, gesondert angegeben.

b) Arbeitszeit, Ruhepausen, Arbeitsbereitschaft (zu § 9 Abs. 3–6)

Die die Arbeitszeit betreffenden Fragen sind in den §§ 2–15 AZO und Ziff. 2–19 AusfVO zur AZO geregelt.
Die **regelmäßige Arbeitszeit** darf im allgemeinen 8 Stunden täglich (oder 48 Stunden in der Woche) nicht überschreiten.
Eine **andere Verteilung der Arbeitszeit** ist in den in § 4 AZO aufgeführten Fällen gestattet.
Eine **Verlängerung der Arbeitszeit** kann unter den Voraussetzungen der §§ 5–8 AZO vorgenommen werden. Abgesehen von Sondergenehmigungen durch die zuständigen Stellen, die im Gesetz näher bezeichnet sind, darf die Arbeitszeit insgesamt jedoch höchstens 10 Stunden täglich betragen (§ 11).
Für **gefährliche oder gesundheitsgefährdende Tätigkeit** sind besondere Regelungen getroffen (§ 9),
ebenso für ununterbrochene Arbeit (§ 10),
für **arbeitsfreie Zeiten und Ruhepausen** (§ 12),
sowie für außergewöhnliche Fälle (§ 14).
Arbeitspausen, die mindestens 15 Minuten dauern, gelten nicht als Arbeitszeit.
Die **Arbeitsbereitschaft** – das ist die Zeit, in der ein Mitarbeiter zwar nicht die volle Arbeit leistet, sich aber an seiner Arbeitsstelle aufhalten

muß, um aus eigenem Entschluß jederzeit eingreifen zu können – gilt als Arbeitszeit (§ 7 Abs. 2).

Bereitschaftsdienst. Bereitschaftsdienst ist nicht als Arbeitszeit anzusehen. Bereitschaftsdienst ist die Zeit einer bloßen Bereitschaft von Mitarbeitern, die sich insbesondere während der Nacht in der Einrichtung aufhalten müssen, um in dringenden Fällen zur Hand zu sein, die aber während dieser Zeit sonst von jeder Tätigkeit und Verantwortung frei sind.

Die **Rufbereitschaft** ist eine besondere Form des Bereitschaftsdienstes und gilt daher ebenfalls nicht als Arbeitszeit (vgl. Urteil des BAG vom 10. Juni 1959 – veröffentlicht in den „Mitteilungen aus der Arbeit der Rechts- und Wirtschaftsabteilung der Hauptgeschäftsstelle" Nr. 1 vom Oktober 1959).

Bezüglich der Abgeltung von Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft vgl. Anlage 12 II Ziff. 3, Anlage 13, § 2 Ziff. 2 und Anlage 14 Ziff. 2.

c) Erhöhter Schutz für Frauen

Besondere Schutzbestimmungen für Frauen enthalten die §§ 16–21 AZO und Ziff. 20–27 AusfVO zur AZO.

Bestimmte **Beschäftigungsverbote** sind im § 16 ausgesprochen.

Die zulässige Höchstarbeitszeit ist in § 17 geregelt. Danach dürfen weibliche Mitarbeiter täglich höchstens eine Stunde über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus, jedoch insgesamt höchstens 10 Stunden täglich beschäftigt werden. Ausnahmen davon bestehen neben anderen für Krankenpflegeanstalten (§ 17 Abs. 3).

Für **Ruhepausen, Nachtruhe und Frühschluß vor Sonn- und Feiertagen** gelten besondere Regelungen (§§ 18, 19).

Ausnahmen sind möglich in Notfällen (§ 21) und mit behördlicher Genehmigung (§ 20).

d) Kraftfahrer und Beifahrer

Besondere Regelungen gelten auch für Kraftfahrer und Beifahrer (AusfVO zur AZO Ziff. 50–54), die sich hauptsächlich auf den Begriff der „Arbeitszeit" (Dienst am Steuer u. a.) und auf die einzuhaltenden Ruhepausen erstrecken. Über die Arbeitszeit der Kraftfahrer und Beifahrer sind Fahrtenbücher zu führen.

3. Verordnung über die Arbeitszeit in Krankenpflegeanstalten (Anl. 3 S. 277)

a) Geltungsbereich

Für die Arbeitszeitregelung in Krankenpflegeanstalten gilt die Verordnung vom 13. Februar 1924 (RGBl. I S. 66). Sie gilt **nur für Anstalten,** in denen **ausschließlich Kranke oder Sieche** versorgt werden, die ständig ärztlicher Aufsicht oder fachkundiger Pflege bedürfen. Außer den eigentlichen Krankenhäusern fallen darunter auch Siechenhäuser, Kliniken, Lungenheilstätten, Krüppelanstalten, Genesungsheime, Kindererholungsheime, Kinderheilstätten, Sanatorien usw. – Krankenpflegeabteilungen für einen geschlossenen Personenkreis, z. B. Kranken- oder Siechenstationen in Altersheimen oder in anderen Einrichtungen fallen nicht unter diese Bestimmung.

Die Verordnung gilt ferner nur für Mitarbeiter, die **überwiegend pflegerische Arbeit** leisten oder Arbeiten häuslicher oder sonstiger Art verrichten, die unmittelbar der Versorgung der Kranken dienen. Das sind nicht nur Mitarbeiter, die an den Kranken Dienste persönlicher Art leisten, sondern auch Mitarbeiter, die Arbeiten ausführen, die sich zeitlich nach den persönlichen Wünschen und Bedürfnissen der Kranken richten; dazu gehören u. a. Masseure, Bademeister, Küchenpersonal, Laboranten, Apotheker und die zur Reinigung der Aufenthaltsräume der Kranken eingesetzten Mitarbeiter. Nicht dazu gehören: Büroangestellte, Heizer, Handwerker, Pförtner, Wächter, Gärtner, Näherinnen und Wäscherinnen; für sie gilt die allgemeine Arbeitszeitregelung (AZO) — (§ 3 KrT).

b) Arbeitszeit, Ruhepausen, Arbeitsbereitschaft

Die regelmäßige Arbeitszeit der unter den Geltungsbereich dieser Verordnung fallenden Mitarbeiter darf höchstens bis zu 60 Stunden wöchentlich betragen. Die tägliche Arbeitszeit soll in der Regel 10 Stunden nicht überschreiten.

Eine Senkung der normalen Arbeitszeit unter die gesetzlich zulässige Höchstdauer ist im Interesse der im Pflegedienst tätigen Mitarbeiter jedoch unerläßlich.

Die im Jahre 1956 vom Central-Ausschuß herausgegebenen „Richtlinien für Arbeitsschutz" für die dem Central-Ausschuß für die Innere Mission angeschlossenen Kranken- und Pflegeanstalten sind von der Hauptgeschäftsstelle des Diakonischen Werkes im Einvernehmen mit dem Vorstand des Deutschen Evangelischen Krankenhausverbandes im Jahre 1961/62 überarbeitet worden. Der Vorstand des DEKrV hat diesen Richtlinien am 4. Oktober 1962 zugestimmt. Die Richtlinien sind mit Mitteilung Nr. 41 vom 14. November 1962 den Landesverbänden zugegangen und als Anlage 13 abgedruckt.

Danach soll die Arbeitszeit der im Pflegedienst tätigen und der ihnen nach der Verordnung vom 13. Februar 1924 gleichgestellten Mitarbeiter 51 Stunden in der Woche bzw. 102 Stunden in der Doppelwoche nicht überschreiten. In sinngemäßer Handhabung dieser Richtlinien wird empfohlen, die wöchentliche Arbeitszeit derjenigen Mitarbeiter im pflegerischen Dienst, die außerhalb der Anstalt wohnen, auf 48 Stunden zu begrenzen.

Die regelmäßige Arbeitszeit der Hebammen, Kindergärtnerinnen und Pflegepersonen im Bereich des öffentlichen Dienstes beträgt zur Zeit ausschließlich der Pausen innerhalb von drei Wochen durchschnittlich 47 Stunden wöchentlich — SR 2a Nr. 5 zum BAT i. d. F. des 8. ÄnderungsTV gültig ab 1. Oktober 1964).

Die Richtlinien regeln außerdem Arbeitsbereitschaft, Ruhepausen und Freizeit. Auf die Einhaltung dieser Richtlinien ist besonderer Wert zu legen.

c) Verhältnis zur Arbeitszeitordnung

Soweit nicht Gegenteiliges gesagt ist, gilt auch in Krankenpflegeanstalten die AZO.

4. Regelungen für bestimmte Berufsgruppen

a) nachgeordnete Ärzte

Die ärztliche Berufspflicht erfordert, daß der Arzt zur Versorgung der ihm anvertrauten Patienten ständig bereit ist. Deshalb können die allgemein geltenden Abeitszeitregelungen auf Ärzte keine Anwendung finden. Um jedoch sicherzustellen, daß die nachgeordneten Ärzte nicht über Gebühr in Anspruch genommen werden, wird die Anwendung der als Anlage 12 abgedruckten Richtlinien empfohlen.

b) Mitarbeiter im Röntgen- und Radiumdienst

Eine besondere Arbeitszeitregelung (auf Grund der Allgemeinverbindlichkeit der FKrT und damit der KrT) gilt für die Mitarbeiter im Röntgen- und Radiumdienst. Für Röntgenassistenten (-innen), soweit sie in erheblichem Umfang im Röntgen- oder Radiumdienst beschäftigt sind, darf die tägliche Arbeitszeit 7½ Stunden und die wöchentliche Arbeitszeit 42 Stunden ausschließlich der Pausen nicht überschreiten. Diese Regelung ist durch § 72 Ziff. 2 BAT für den Bereich des öffentlichen Dienstes übernommen. Röntgenassistenten(innen), die in erheblichem Umfang im Röntgen- oder Radiumdienst beschäftigt sind, ist außer einem vollen Ruhetag in jeder Woche ein weiterer halber Ruhetag zu gewähren. Im Radiumdienst ganztägig beschäftigte Mitarbeiter dürfen zu Dienstleistungen außerhalb des Radiumdienstes oder zum Nachtdienst nicht herangezogen werden (§ 4 KrT – § 72 Ziff. 2 BAT).

c) Hausmeister

Für Angestlelte, die als Hausmeister in Einrichtungen des Bundes oder der Länder tätig sind, beträgt die regelmäßige Arbeitszeit zur Zeit durchschnittlich 56 Stunden wöchentlich (Sonderregelung 2r zum BAT Nr. 3 zu § 15 i. d. F. durch den 8. Änderungstarifvertrag vom 17. Oktober 1963). Die Einrichtungen der evangelischen Diakonie fallen nicht in den Geltungsbereich dieser tarifvertraglichen Regelung; gegen die Beachtung dieser Regelung bestehen jedoch keine Bedenken.

d) Bäckereien (Anstaltsbäckereien)

Für Anstaltsbäckereien gelten die Bestimmungen des Gesetzes über die Arbeitszeit in Bäckereien und Konditoreien vom 29. Juni 1936 i. d. F. vom 30. April 1938 (RGBl. I S. 437). Danach darf die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen 8 Stunden nicht überschreiten. Der an einzelnen Werktagen eintretende Ausfall von Arbeitsstunden kann durch Mehrarbeit an den übrigen Werktagen der gleichen oder der folgenden Woche ausgeglichen werden. Eine Ausdehnung übre diese Grenzen hinaus kann nur durch das Gewerbeaufsichtsamt geregelt werden, jedoch darf die tägliche Arbeitszeit 10 Stunden nicht überschreiten. Während der Zeit von 21.00 bis 4.00 Uhr besteht grundsätzliches Arbeitsverbot. Das gleiche gilt auch für Sonn- und Feiertage, an denen lediglich während einer Stunde in der Zeit von 4.00 bis 21.00 Uhr vorbereitende Arbeiten für die Wiederaufnahme des regelmäßigen Betriebes am nächsten Werktag durchgeführt werden dürfen. Diese

Arbeit muß angemessen vergütet werden. Im übrigen gelten auch für die Mitarbeiter in Bäckereien die Vorschriften des dritten Abschnittes über den erhöhten Schutz für Frauen aus der Arbeitszeitordnung. Die Vorschriften der Gewerbeordnung §§ 105b–105i über Sonntagsruhe finden keine Anwendung. Für jugendliche Mitarbeiter unter 18 Jahren gelten die Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

e) Land- und forstwirtschaftliche Betriebe

Aus der vorläufigen Landarbeitsordnung vom 24. Januar 1919 (RGBl. I S. 111) wird auf folgendes hingewiesen:
Die tägliche Arbeitszeit in landwirtschaftlichen und forstwirtschaftlichen Betrieben beträgt durchschnittlich in 4 Monaten 8 Stunden, in 4 Monaten 10 Stunden und in weiteren 4 Monaten des Jahres 11 Stunden. Darüber hinausgehende Überstunden sind besonders zu vergüten. Während des Sommerhalbjahres sind täglich mindestens 2 Stunden Ruhepausen zu gewähren. Auf die besonderen Arbeitsschutzbestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes — vgl. Erl. 5d — wird verwiesen.

5. Besondere Arbeitsschutzbestimmungen

a) Sonn- und Feiertagsarbeit

Sonn- und Feiertagsarbeit ist nach der Gewerbeordnung zulässig, soweit diese Arbeit zur Fortführung des Betriebes im öffentlichen Interesse oder in Notfällen erforderlich ist. Den an Sonn- und Feiertagen beschäftigten Mitarbeitern — ausgenommen die im Pflegedienst tätigen Mitarbeiter und die diesen gleichgestellten Mitarbeiter, für die besondere Regelungen gelten (vgl. Anlagen 3 und 13) — sind in einem Zeitraum von vier Wochen 4 volle Ruhetage zu gewähren. Statt eines vollen Ruhetages können auch 2 halbe Ruhetage vor- oder nachmittags gewährt werden, die um 13.00 Uhr zu beenden bzw. zu beginnen sind.
Mindestens in jeder vierten Woche soll der Ruhetag auf einen Sonntag fallen. Werden Wächter und Pförtner regelmäßig an Sonn- und Feiertagen beschäftigt, so ist ihnen in jeder Woche als Ausgleich eine zusammenhängende Freizeit von 24 Stunden zu gewähren. Die Freizeit ist so zu legen, daß entweder jeder zweite Sonntag in der Zeit von 6.00 bis 18.00 Uhr oder in jeder dritten Woche der ganze Sonntag dienstfrei bleibt. Im letzten Falle muß jedoch die zusammenhängende Freizeit in der dritten Woche auf 36 Stunden verlängert werden. Wegen der Vergütung für ausgefallene Arbeitszeit an Feiertagen gelten die besonderen Bestimmungen des Gesetzes zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen (Anlage 4 S. 279).

b) Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit für Frauen

Neben den besonderen Arbeitsschutzbestimmungen für Frauen, die sich aus der Arbeitszeitordnung ergeben, gilt die „Anordnung für Frauen, Schwerbeschädigte und minderleistungsfähige Personen (Freizeitanordnung)“ vom 22. Oktober 1943 (RABl. 1943 I S. 508). Danach sind Frauen, die Kinder unter vierzehn Jahren im gemeinsamen Haushalt

ohne ausreichende Hilfe betreuen müssen, auf ihr Verlangen von Mehrarbeit, Nachtarbeit und Sonn- und Feiertagsarbeit freizustellen.
Als **Mehrarbeit** gilt die Arbeit, die – abzüglich der Freizeit – in zwei aufeinanderfolgenden Wochen über 96 Stunden hinaus geleistet wird.
Als **Nachtarbeit** gilt die Arbeit in der Zeit von 22.00 bis 6.00 Uhr, bei Schichtarbeit die Zeit zwischen der Beendigung der Spätschicht und dem Beginn der Frühschicht.
In Betrieben, in denen Sonntagsarbeit üblich ist, dürfen Frauen abweichend von dieser Regelung an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, wenn ihnen in jeder Woche einmal eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden im Anschluß an eine Nachtruhe gewährt wird.

c) Schwerbeschädigte und minderleistungsfähige Personen
Schwerbeschädigte mit einer Erwerbsminderung von mindestens 50 Prozent und ihnen nach § 2 des Schwerbeschädigtengesetzes (vgl. Anlage 6 S. 295) gleichgestellte Personen, sowie Personen, die älter als 65 Jahre sind, sind auf ihr Verlangen von einer die 48stündige Wochenarbeitszeit überschreitenden Mehrarbeit freizustellen.
Das gilt auch für sonstige Körperbehinderte, die nachweislich durch die Berufsarbeit außergewöhnlich stark beansprucht sind. In Zweifelsfällen entscheidet das Gewerbeaufsichtsamt in Verbindung mit dem staatlichen Gewerbearzt, mit welchen Arbeiten und in welchem Umfange solche Arbeitskräfte beschäftigt werden dürfen (Freizeitanordnung § 4).

d) Jugendliche
Für Jugendliche (von 14 bis 18 Jahren) ist die Arbeitszeit durch das Jugendarbeitsschutzgesetz vom 9. August 1960 – BGBl. I S. 665 – i.d.F. vom 15. Januar 1965 (BGBl. I S. 11) – vgl. Anlage 8 S. 317 – folgendermaßen geregelt:
Die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen darf 8 Stunden, die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen unter 16 Jahren 40 Stunden, diejenigen der Jugendlichen über 16 Jahren 44 Stunden nicht überschreiten (§ 10 Abs. 1). Wenn in Verbindung mit Feiertagen an Werktagen nicht gearbeitet wird, damit die Beschäftigten eine längere zusammenhängende Freizeit haben, so darf die ausfallende Arbeitszeit auf die Werktage von 5 zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen dergestalt verteilt werden, daß die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt dieser fünf Wochen für Jugendliche unter 16 Jahren 40 Stunden, für Jugendliche über 16 Jahren 44 Stunden nicht überschreitet. Die tägliche Arbeitszeit darf hierbei 8½ Stunden nicht überschreiten (§ 10 Abs. 3).
Die Arbeitszeit des Jugendlichen darf wöchentlich die übliche Arbeitszeit der erwachsenen Mitarbeiter des Betriebs oder der Betriebsabteilung, in der der Jugendliche beschäftigt wird, nicht überschreiten. Werden die erwachsenen Mitarbeiter des Betriebs oder der Betriebsabteilung, in der der Jugendliche beschäftigt wird, an einem Tage nicht beschäftigt, dann darf auch der Jugendliche an diesem Tage nicht

beschäftigt werden. Das gilt auch für Jugendliche, die in Lehrwerkstätten beschäftigt werden; ihre Arbeitszeit richtet sich insoweit nach der Arbeitszeit der erwachsenen Mitarbeiter des Betriebes oder der Betriebsabteilung, der die Lehrwerkstätte zugehört. Diese Bestimmungen finden jedoch keine Anwendung, wenn die übliche Wochenarbeitszeit der erwachsenen Mitarbeiter weniger als 40 Stunden beträgt; die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen darf in diesem Falle 40 Stunden nicht überschreiten (§ 10 Abs. 4 JuArbSchG i. d. F. des Zweiten Gesetzes zur Änderung des JuArbSchG vom 15. Januar 1965 – BGBl. I S. 11).

Den Jugendlichen ist die zur Erfüllung der gesetzlichen Berufsschulpflicht notwendige Zeit zu gewähren. Vor einem vor 9.00 Uhr beginnenden Unterricht darf der Jugendliche nicht beschäftigt werden. An Berufsschultagen, an denen die Unterrichtszeit mindestens 6 Stunden einschließlich der Pausen beträgt, ist er ganz von der Arbeit freizustellen. Die Unterrichtszeit in einer Berufsschule einschließlich der Pausen wird auf die Arbeitszeit angerechnet (§ 13 JuArbSchG). Ein Entgeltausfall darf durch den Besuch der Berufsschule nicht entstehen. Nach Beendigung der täglichen Arbeit ist den Jugendlichen eine ununterbrochene Freizeit von mindestens 12 Stunden zu gewähren (§ 15).

Die Ruhepausen für Jugendliche müssen mindestens betragen:
bei mehr als 4½ Stunden bis zu 6 Stunden Arbeitszeit: 30 Minuten,
bei mehr als 6 Stunden Arbeitszeit: 60 Minuten.

Länger als 4½ Stunden hintereinander dürfen die Jugendlichen nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden. Als Ruhepausen gelten nur Arbeitsunterbrechungen von mindestens 15 Minuten (§ 14 Abs. 1). In Einrichtungen, in denen regelmäßig mehr als 10 Jugendliche innerhalb der Betriebsstätte beschäftigt werden, sind für den Aufenthalt während der Pausen besondere Aufenthaltsräume für Jugendliche bereitzustellen.

In anderen Einrichtungen sollen nach Möglichkeit besondere Aufenthaltsräume oder in der warmen Jahreszeit Plätze im Freien bereitgestellt werden. Der Aufenthalt in Arbeitsräumen darf den Jugendlichen nur gestattet werden, wenn die Arbeit in diesen Räumen während der Pausen völlig eingestellt ist und auch sonst die notwendige Erholung nicht beeinträchtigt wird (§ 14 Abs. 3).

Die allgemeine Vorschrift über Samstagfrühschluß (ab 14.00 Uhr) – § 17 Abs. 1 – findet u. a. keine Anwendung auf Krankenpflegeanstalten und auf das Beherbergungswesen (§ 17 Abs. 2); ersatzweise ist an einem anderen Tage derselben oder der folgenden Woche ab 14.00 Uhr arbeitsfrei (§ 17 Abs. 4). Beschäftigung Jugendlicher an Sonn- und Feiertagen ist u. a. zulässig für Jugendliche über 16 Jahren in Krankenanstalten.

Der Dienstgeber ist jedoch nach den §§ 55 und 56 JuArbSchG verpflichtet, Verzeichnisse der beschäftigten Jugendlichen zu führen, in denen Tag und Beginn der Beschäftigung des Jugendlichen und der gewährte Urlaub zu vermerken ist. Des weiteren ist ein Verzeichnis der an Samstag Nachmittagen nach § 17 Abs. 2 sowie an Sonn- und Feiertagen nach § 18 Abs. 2 und 3 und nach § 36 Nr. 6 beschäftigten Jugend-

lichen zu führen und bei jedem die ihm nach § 17 Abs. 4, § 18 Abs. 4 und § 36 Nr. 6 gewährten Freizeiten unverzüglich zu vermerken.
Nach einem Rundschreiben des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung an die Arbeitsminister und Senatoren für Arbeit der Länder vom 24. April 1962 (III b 2 – 149/62) finden die Bestimmungen des JuArbSchG auch auf jugendliche Schülerinnen von Krankenpflege- und Krankenpflegevorschulen und nunmehr auch auf jugendliche Schülerinnen für Krankenpflegehilfe Anwendung. Die Arbeitszeit solcher jugendlicher Lernschwestern im Krankenhaus darf täglich 8 und wöchentlich 44 Stunden nicht überschreiten; außerdem muß ihnen ein Urlaub von 24 Werktagen gewährt werden. Der durchschnittlich 4 Stunden wöchentlich betragende theoretische Unterricht ist in die wöchentliche Arbeitszeit von 44 Stunden nicht einzurechnen.
Die Vorschriften über die Einhaltung der Arbeitszeiten und Ruhepausen gelten nicht für Arbeiten, die in Notfällen sofort vorgenommen werden müssen (§ 20).
Nach § 54 JuArbSchG ist ein Abdruck des Gesetzes und der auf Grund des Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen oder auszuhändigen. Desgleichen ist ein Aushang über Beginn und Ende der regelmäßigen Arbeitszeit und der Ruhepausen der Jugendlichen an sichtbarer Stelle im Betrieb anzubringen.

e) Werdende und stillende Mütter

Nach § 8 des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) i.d.F. gem. JuArbSchG vom 9. August 1960 (BGBl. I S. 665) – vgl. Anlage 5 – gelten folgende Bestimmungen:
Werdende und stillende Mütter dürfen nicht mit Mehrarbeit, nicht in der Nacht zwischen 20.00 und 6.00 Uhr und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden. Das Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit gilt nicht für werdende und stillende Mütter, die im Familienhaushalt und in der Landwirtschaft mit hauswirtschaftlichen Arbeiten beschäftigt werden.
Mehrarbeit im Sinne des vorstehenden Absatzes ist jede Arbeit, die

aa) von den im Haushalt mit hauswirtschaftlichen Arbeiten und den in der Landwirtschaft Beschäftigten über 9½ Stunden täglich und 108 Stunden in der Doppelwoche,
bb) von Frauen unter 18 Jahren über 8 Stunden täglich und 80 Stunden in der Doppelwoche,
cc) von sonstigen Frauen über 8½ Stunden täglich und 96 Stunden in der Doppelwoche

hinaus geleistet wird. In die Doppelwoche werden die Sonntage eingerechnet.
U.a. in Krankenpflegeanstalten dürfen werdende oder stillende Mütter, abweichend auch an Sonntagen und Feiertagen beschäftigt werden, wenn ihnen in jeder Woche einmal eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden im Anschluß an eine Nachtruhe gewährt wird.
Die diakonischen Einrichtungen werden im MuSchG den Gewerbebe-

trieben gleichgestellt; für die in diakonischen Anstalten und Einrichtungen beschäftigten Frauen (werdende und stillende Mütter) gilt der volle Mutterschutz nach § 1 MuSchG.
Die Aufsicht über die Ausführung der Vorschriften des Mutterschutzgesetzes und der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Bestimmungen obliegt nach § 19 MuSchG den zuständigen Aufsichtsbehörden. Dies gilt auch gegenüber den diakonischen Einrichtungen. Diese haben gegenüber den staatlichen Aufsichtsbehörden folgende Pflichten:
§ 5 Abs. 1 Satz 3: Unterrichtung der Aufsichtsbehörde von Mitteilung der Arbeitnehmerin über ihre Schwangerschaft;
§ 17a Abs. 1 Buchst. a: Auskunft an die Aufsichtsbehörde über allgemein für die aufsichtsbehördliche Tätigkeit wichtige betriebliche Tatsachen;
§ 17a Abs. 1 Buchst. b: Vorlage und Einsendung von Unterlagen über Namen, Beschäftigungsart und -zeiten sowie Lohn- und Gehaltszahlung von werdenden oder stillenden Müttern; aber nur auf Verlangen der Aufsichtsbehörde;
§ 17a Abs. 2: Aufbewahrung der mutterschutzrechtlich wichtigen Unterlagen bis zum Ablauf von 2 Jahren nach der letzten Eintragung.

6. Betriebliche Arbeitszeit

a) Arbeitszeit in den einzelnen Einrichtungen

Die gesetzlichen Bestimmungen über die Arbeitszeit gelten grundsätzlich nur insoweit, als die einzelne Einrichtung nicht eine niedrigere tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit für die gesamte Mitarbeiterschaft oder für einzelne Gruppen festsetzt. Es ist also den einzelnen Einrichtungen überlassen, die Arbeitszeiten festzusetzen und gegebenenfalls – soweit es die Personallage im Raume der evangelischen Diakonie zuläßt – sich an die für den Bereich des öffentlichen Dienstes geltenden Regelungen insoweit anzulehnen (vgl. § 15 Abs. 1 BAT i. d. F. des 8. TV zur Änderung des BAT vom 17. Oktober 1963; gültig ab 1. April 1964: wöchentliche Arbeitszeit 44 Stunden. In den öffentlichen Krankenanstalten beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 47 Stunden SR 2a Nr. 5 zum BAT i. d. F. des 8. Änderungs-TV vom 17. Oktober 1963).

b) Dauer und Einteilung

Dauer und Einteilung der Arbeitszeit müssen sich im Rahmen der geltenden Bestimmungen selbstverständlich stets nach den Besonderheiten des Betriebes richten und werden am besten durch einen Dienstplan geregelt.

7. Vertretung in Urlaubs- und Krankheitsfällen (Abs. 2)

Die Übernahme von Vertretungen in Urlaubs- oder Krankheitsfällen ist selbstverständliche Pflicht eines jeden Mitarbeiters; damit verbundene Mehrarbeit muß sich jedoch in zumutbaren Grenzen halten. Wegen längerdauernder Vertretung eines Mitarbeiters mit höher bewerteter Tätigkeit vgl. die Erl. zu § 13.

8. Mehrarbeit

Die Besetzung der Stellen muß so erfolgen, daß die Bestimmungen über die gesetzliche oder betriebliche Arbeitszeit eingehalten werden können. Wenn

trotz sorgfältiger Planung und Organisation in Ausnahmefällen die gesetzliche oder betrieblich festgelegte Arbeitszeit trotzdem überschritten werden muß, sind die diesbezüglichen gesetzlichen Bestimmungen, die Einholung der behördlichen Genehmigung zu beachten (vgl. AZO-Anlage 1). Außerdem muß vom Dienstgeber sorgfältig überprüft werden, ob tatsächlich eine echte Arbeitszeitüberschreitung vorliegt oder ob nicht Arbeitsunterbrechungen zwischen Anfang und Ende der täglichen Arbeitszeit liegen, die als Pausen nicht ohne weiteres erkennbar oder als solche nicht bezeichnet sind; z. B. in Heimen o. ä. Einrichtungen die Zeit nach dem allgemeinen Wecken durch eine Mitarbeiterin bis zu deren offiziellen Arbeitsbeginn.

9. Nachtdienstentschädigung

Eine besondere als Aufwandsentschädigung im Sinne von § 3 Nr. 12 EStG steuer- und sozialversicherungsbeitragsfreie Nachtdienstentschädigung in Höhe von 0,40 DM je Stunde – wie sie der Tarifvertrag zu § 33 Abs. 5 BAT vom 6. Juli 1961 für Mitarbeiter vorsieht, die auf Anordnung in der Zeit zwischen 22.00 und 6.00 Uhr arbeiten, sehen die AVR nicht vor.

Auch hier gilt der Grundsatz des Ausgleichs dieser Nachtarbeit durch entsprechende Freizeitgewährung. Nach § 3 Ziff. 2 der Arbeitsschutzrichtlinien i. d. F. vom 1. Dezember 1962 ist Schwestern und Pflegern nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit – und dazu gehört auch der planmäßige Nachtdienst – eine ununterbrochene Freizeit von wenigstens 10 Stunden einzuräumen; soweit die betreffenden Mitarbeiter außerhalb des Krankenhauses wohnen, beträgt die Freizeit mindestens 11 Stunden. Die planmäßige Einteilung zur Dienstbereitschaft bleibt unberührt. Alle zwei Wochen ist mindestens ein voller freier Tag, außerdem in jeder Woche ein halber freier Tag zu gewähren. Jeder zweite volle freie Tag muß auf einen Sonntag fallen. Erstreckt sich der Nachtwachedienst zusammenhängend über eine Woche, so ist für jede Woche zusätzlich eine ununterbrochene Freizeit von 24 Stunden zu gewähren.

Diese gemeinsam mit den Schwesternverbänden im Vorstand des Deutschen Evangelischen Krankenhausverbandes erarbeiteten Richtlinien tragen den berechtigten sozialen und arbeitsschutzrechtlichen Interessen der Mitarbeiter voll Rechnung und beinhalten keine Schlechterstellung gegenüber der tariflichen Regelung zu § 33 Abs. 5 BAT.

Die Gewährung einer besonderen Nachtdienstentschädigung ist nur dann zulässig, wenn ein Ausgleich der Nachtarbeit durch entsprechende Freizeitgewährung nach Maßgabe der Arbeitsschutzrichtlinien nicht erfolgen kann. Soweit die tatbeständlichen Voraussetzungen für die Gewährung einer besonderen Nachtdienstentschädigung im Einzelfall gegeben sein sollten, bestehen keine Bedenken, solche Zuschläge in Höhe des im Tarifvertrag zu § 33 Abs. 5 BAT vom 6. Juli 1961 vorgesehenen Satzes von 0,40 DM je Stunde zu gewähren. Soweit solche Nachtdienstzuschläge gezahlt werden, sind sie allerdings keine „tariflichen Zuschläge" im Sinne des § 34 a EStG.

10. Zulagen des Dienstgebers im Falle von überdurchschnittlicher Leistung (Leistungs- und Stellenzulagen)

a) Voraussetzung der Gewährung

Leistungszulagen können grundsätzlich bei allen Berufsgruppen in Be-

tracht kommen. Eine Leistungszulage kann auch dann gewährt werden, wenn der Mitarbeiter – im Verhältnis zu den anderen Mitarbeitern der gleichen Berufsgruppe – mehr leistet. Diese Mehrleistung kann z. B. ihre Ursache in der Person des Mitarbeiters haben, aber auch durch zusätzlich übertragene Arbeiten von seiten des Dienstgebers begründet sein.

b) Stellenzulagen

Mitarbeiter mit besonders verantwortlicher Tätigkeit und hochwertigen Leistungen werden im allgemeinen nach Maßgabe der Berufsgruppeneinteilungen entsprechend höher eingestuft werden. Soweit in einzelnen Fällen eine solche Höhergruppierung nicht erfolgen kann, besteht die Möglichkeit, dem Mitarbeiter eine besondere Stellenzulage zu gewähren. Bevor eine solche Stellenzulage gewährt wird, ist jedoch in jedem Einzelfalle zu prüfen, ob und inwieweit eine anderweitige Eingruppierung nach der Berufsgruppeneinteilung möglich oder sogar erforderlich ist.

c) Höhe und Wegfall der Zulage

Die Höhe der Zulagen richtet sich stets nach dem Einzelfall und ist vom Dienstgeber unter Beachtung aller damit verbundenen Umstände besonders festzusetzen. Es wird empfohlen, gegebenenfalls eine diesbezügliche (Zusatz-) Vereinbarung in den Dienstvertrag aufzunehmen mit der Klausel, daß die Zulage nur so lange gewährt wird, als die Voraussetzungen hierfür vorliegen. Kommen diese Voraussetzungen aus betrieblichen Gründen oder infolge des Verhaltens des Mitarbeiters in Fortfall, so kann die Zulage widerrufen werden. Zur Frage der rechtlichen Zulässigkeit des Widerrufs von Sonderzulagen vgl. RAG in ARS 29 S. 352 (354) und BAG – Urteil vom 9. Juli 1967 – 3 AZR 352/66 in BB 1967 S. 1044.

d) Mitarbeiter mit gesundheitsgefährdender Tätigkeit

Mitarbeitern, die auf Infektionsstationen arbeiten oder die ständig im Röntgen- oder Radiumdienst oder im Laboratoriumsdienst mit infektiösem Material beschäftigt sind, sollen Sonderzulagen in Form zusätzlicher Kost gewährt werden; die Zusatzkost kann in zusätzlichen Mahlzeiten bestehen.

§ 10
Fernbleiben vom Dienst

(1) Fernbleiben vom Dienst bedarf grundsätzlich vorheriger Zustimmung des Dienstgebers. Wenn die vorherige Einholung der Zustimmung nicht möglich war, hat der Mitarbeiter seinen Dienstvorgesetzten unverzüglich über die Gründe des Fernbleibens zu unterrichten und seine Genehmigung einzuholen. Bei nichtgenehmigter Dienstversäumnis kann eine entsprechende Kürzung der Dienstbezüge oder die Anrechnung der versäumten Zeit auf den Erholungsurlaub erfolgen; darüber hinaus kann sie gegebenenfalls die Kündigung des Dienstverhältnisses nach sich ziehen.
(2) Bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall hat der Mitarbeiter seiner Dienststelle unverzüglich Anzeige zu erstatten. Dauert eine durch Erkrankung oder Unfall verursachte Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Tage, so hat der Mitarbeiter unverzüglich, spätestens am 4. Tage, eine ärztliche Bescheinigung über die Dienstunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Der Mitarbeiter trägt etwaige Kosten dieser Bescheinigung. Eine Bescheinigung der Krankenkasse ersetzt die ärztliche Bescheinigung. In besonderen Fällen ist der Dienstgeber berechtigt, auf seine Kosten die Vorlage eines amtsärztlichen Zeugnisses zu verlangen. Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen Dienstunfall herbeigeführt, so ist der Mitarbeiter darüber hinaus verpflichtet, dem Dienstgeber so bald wie möglich eine genaue Schilderung des Hergangs des Unfalls zu geben.
Mitarbeiter, die infolge Krankheit arbeitsunfähig sind und nicht spätestens am 4. Tage der Arbeitsunfähigkeit ärztliche Hilfe in Anspruch nehmen, verlieren für die Zeit ihres Fernbleibens vom Dienst bis zum Beginn der ärztlichen Behandlung den Anspruch auf die Dienstbezüge.

Erläuterungen

1. Arbeitsversäumnis
Der Mitarbeiter darf grundsätzlich nicht ohne Zustimmung des Dienstgebers vom Dienst fernbleiben. Die Zustimmung zum Fernbleiben ist vorher einzuholen. Ist dies den Umständen nach im Einzelfall nicht möglich, so ist die Zustimmung unverzüglich zu beantragen. Abs. 1 Satz 3 ist nicht auf die „Vergütung" im Sinne des § 14 beschränkt, zu den „Dienstbezügen" gehören vielmehr auch Trennungsentschädigung (Entschädigungen, Trennungsgelder).

2. Arbeitsunfähigkeit
Zu unterscheiden ist die Anzeige der Arbeitsunfähigkeit, die unverzüglich zu erfolgen hat, von dem Nachweis der Arbeitsunfähigkeit, der grundsätzlich erst dann zu erbringen ist, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Tage dauert, und zwar spätestens am 4. Tage der Arbeitsunfähigkeit.
Abs. 2 beinhaltet keine Verpflichtung des Mitarbeiters, die Art der Erkrankung anzugeben. Im Einzelfall kann sich eine solche Verpflichtung jedoch aus allgemeinen Rechtsgrundsätzen ergeben; so z. B. dann, wenn der Dienstgeber mit Rücksicht auf andere Mitarbeiter oder auf die Heimbewohner bzw. Patienten ein Interesse daran hat, die Art der Erkrankung zu kennen. Entsprechendes gilt bei einem Krankheitsrückfall.

3. Kosten der ärztlichen Bescheinigung

Die Kosten der zum Nachweis der Arbeitsunfähigkeit vorzulegenden ärztlichen Bescheinigung trägt der Mitarbeiter. Dies gilt jedoch nicht für die Kosten der ärztlichen Untersuchungen und Bescheinigungen, die der Dienstgeber über die vom Mitarbeiter vorgelegte ärztliche Bescheinigung hinaus im Verlauf eines Krankheitsfalles etwa ergänzend verlangt. Diese Kosten fallen dem Dienstgeber zur Last.

4. Kündigung des Dienstverhältnisses wegen Verletzung der Pflichten aus § 10 Abs. 1 und Abs. 2

Eine einmalige Verletzung der sich aus Abs. 1 und Abs. 2 ergebenden Pflichten des Mitarbeiters rechtfertigt keine Kündigung aus wichtigem Grunde. Eine solche außerordentliche Kündigung wäre nur gerechtfertigt, wenn „aus der Verhaltensweise des Arbeitnehmers zu schließen ist, daß dieser sich grundsätzlich weigert, sich im Krankheitsfalle beim Arbeitgeber unverzüglich wegen seiner Abwesenheit zu entschuldigen“ (LAG Berlin – Urteil vom 12. Januar 1965 – 5 Sa 130/64 – in „BB“ 1955 S. 749) oder wenn „der Arbeitnehmer es kategorisch ablehnen würde, seiner Nachweispflicht nachzukommen oder diese Pflicht wiederholt und trotz Abmahnung versäumt hätte“ (LAG Saarbrücken – Urteil vom 21. Juli 1965 – 1 Sa 92/64 – bei Clemens-Scheuring, Kommentar zum BAT 1967 – Erl. 4 zu § 18 BAT).

§ 11
Dienstbefreiung

(1) Der Mitarbeiter wird in den nachstehenden Fällen, soweit nicht die Angelegenheit außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, erledigt werden kann, unter Fortzahlung der Vergütung (§§ 14 bis 20) für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit von der Arbeit freigestellt:

1. zur Erfüllung kirchlicher und allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten, z. B.:
   a) zur Ausübung des Wahl- und Stimmrechts und zur Beteiligung an Wahlausschüssen,
   b) zur Ausübung öffentlicher Ehrenämter, insbesondere bei Teilnahme an Sitzungen kirchlicher Organe,
   c) zur Teilnahme an Wahlen der Organe der gesetzlichen Sozialversicherung und anderer öffentlichen Einrichtungen,
   d) zur Wahrnehmung amtlicher, insbesondere gerichtlicher oder polizeilicher Termine, soweit sie nicht durch private Angelegenheiten des Mitarbeiters veranlaßt sind,
   e) bei Heranziehung zu im öffentlichen Interesse angeordneten Dienstleistungen (z. B. Einsatz bei Katastrophenfällen oder zu Luftschutzübungen). Die Freistellung zur Übung kann nur insoweit verlangt werden, als die dienstlichen Verhältnisse die Freistellung von der Arbeit zulassen.

   Der Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung besteht nur insoweit, als der Mitarbeiter nicht Ansprüche auf Ersatz des Vergütungsausfalls geltend machen kann.
2. aus folgenden Anlässen:
   a) bei ansteckenden Krankheiten im Haushalt des Mitarbeiters, sofern der Arzt sein Fernbleiben von der Arbeit anordnet,
   b) bei amts-, kassen- und vertrauens- oder versorgungsärztlich angeordneter Untersuchung oder Behandlung des arbeitsfähigen Mitarbeiters, wobei die Anpassung, Wiederherstellung oder Erneuerung von Körperersatzstücken sowie die Beschaffung von Zahnersatz als ärztliche Behandlung gilt,
   c) zur Ablegung von beruflichen oder der Berufsfortbildung dienenden Prüfungen, soweit sie im dienstlichen oder betrieblichen Interesse liegen,
   d) bei Teilnahme an der Beisetzung von Angehörigen derselben Dienststelle, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen,
   e) bei Feuer- oder Hochwassergefahr, die die Habe des Mitarbeiters bedroht.

(2) Der Mitarbeiter wird unter Fortzahlung der Vergütung (§§ 14 bis 20) aus folgenden besonderen Anlässen, soweit sie nicht auf einen arbeitsfreien Tag fallen, in nachstehend geregeltem Ausmaß von der Arbeit freigestellt:

a) bei Wohnungswechsel des Mitarbeiters mit eigenem Hausstand 1 Tag,
   in Ausnahmefällen 2 Tage,
b) bei Umzügen anläßlich der Versetzung an einen anderen Ort
   aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen bis zu 4 Tagen,

c) bei Eheschließung des Mitarbeiters 2 Tage,
d) bei Konfirmation oder Eheschließung des Kindes 1 Tag,
e) bei der silbernen und bei der goldenen Hochzeit des Mitarbeiters 1 Tag,
f) bei schwerer Erkrankung des Ehegatten oder eines Kindes sowie der im Haushalt des Mitarbeiters lebenden Eltern, Schwiegereltern oder Stiefeltern, wenn der Mitarbeiter die nach ärztlicher Bescheinigung unerläßliche Pflege des Erkrankten deshalb selbst übernehmen muß, weil er eine andere Person für diesen Zweck nicht sofort einstellen kann, bis zu 4 Tagen, jedoch nicht mehr als zweimal im Kalenderjahr,
g) bei Niederkunft der Ehefrau 2 Tage,
h) beim Tode des Ehegatten und von Kindern im gleichen Haushalt bis zu 4 Tagen,
i) beim Tode von Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Kindern oder Geschwistern bis zu 2 Tagen,
k) beim 25-, 40- und 50jährigen Dienstjubiläum 1 Tag.

(3) Der Dienstgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung bis zu 3 Tagen gewähren.

Vorbemerkungen

Dienstbefreiung auf Grund gesetzlicher Vorschriften
Die Verpflichtung, den Mitarbeiter vom Dienst freizustellen, ergibt sich nicht nur aus § 11, sondern auch aus gesetzlichen Vorschriften. Insbesondere ist hinzuweisen auf:

1. § 629 BGB
Auf Grund dieser Vorschrift hat der Dienstgeber nach der Kündigung eines dauernden Dienstverhältnisses dem Mitarbeiter auf Verlangen angemessene Zeit zum Aufsuchen eines anderen Dienstverhältnisses zu gewähren. Unerheblich ist, wer gekündigt hat. Die Vergütung ist nach § 616 BGB weiter zu gewähren (Palandt — Kommentar zum BGB, 25. Auflage, 1966, S. 525 — Anm. 1 zu § 629).

2. Arbeitsplatzschutzgesetz bei Einberufung zum Wehrdienst
vom 30. März 1957 (BGBl. I S. 293) i.d.F. des Gesetzes zur Änderung des USG vom 21. April 1961 (BGBl. I S. 457) und durch Artikel IV des 2. Gesetzes zur Änderung des WehrpflG vom 22. März 1962 (BGBl. I S. 169) und durch Artikel 8 Buchst. a des 3. Gesetzes zur Änderung des WehrpflG vom 26. März 1965 (BGBl. I S. 162) (vgl. Anlage Nr. 10 S. 345).
Während der Einberufung des Mitarbeiters zum Grundwehrdienst oder zu einer Wehrübung ruht das Arbeitsverhältnis (§ 1 Abs. 1 des Gesetzes). Dies bedeutet, daß die gegenseitigen Pflichten aus dem Arbeitsvertrag während des Wehrdienstes nicht erfüllt werden müssen. Es entfällt also einerseits der Anspruch des Dienstgebers auf die Dienstleistung, andererseits der Anspruch des Mitarbeiters auf die Vergütung. Andere Pflichten wie z.B. die Pflicht zur Fürsorge bleiben bestehen.
Nach § 12 des ArbeitsplSchG hat der Dienstgeber für die ausfallende Dienst-

zeit die Vergütung weiterzuzahlen, wenn der Mitarbeiter sich auf Grund der Wehrpflicht bei der Erfassungsbehörde oder den Wehrersatzbehörden persönlich melden oder vorstellen muß.
Dies gilt auch für freiwillige Wehrübungen von kürzerer Dauer. Die freiwillige Ableistung einer Wehrübung bis zur Dauer von längstens drei Monaten sollte jedoch nur im Einvernehmen mit dem Dienstgeber, der hierfür dem Mitarbeiter gegebenenfalls unbezahlten Urlaub gewähren müßte, erfolgen.
Grundwehrdienst im Sinne des Gesetzes ist der verkürzte oder der volle Grundwehrdienst (§ 15 Abs. 2 des ArbeitsplSchG i. d. F. von Art. IV des 2. Gesetzes zur Änderung des WehrpflG vom 22. März 1962 — BGBl. I S. 169 und Art. 8 Buchst. a des 3. Gesetzes zur Änderung des WehrpflG vom 26. März 1965 — BGBl. I S. 162). Außerdem besteht besonderer Kündigungsschutz. Nachteile dürfen den Mitarbeitern durch Einberufung nicht entstehen. Soweit für die Berechnung der Grundvergütung die Berufsjahre maßgebend sind — bei Mitarbeitern der Berufsgruppeneinteilung K und H — müssen daher die Zeiten des Grundwehrdienstes und der Übungen auf die Berufsjahre angerechnet werden.
Mitarbeiter, die sich freiwillig verpflichten, **für begrenzte Zeit** — d. h. für mindestens zwei Jahre — Wehrdienst zu leisten, haben die Rechtsstellung eines Soldaten auf Zeit (§§ 37 ff. des Gesetzes über die Rechtsstellung des Soldaten — Soldatengesetz — i. d. F. vom 19. März 1956 BGBl. I S. 114). Die Entlassung aus dem Dienstverhältnis eines Soldaten auf Zeit regelt sich nach § 46 Abs. 1 und Abs. 2 Nr. 1 bis 5 i. d. F. durch Art. I Nr. 3 des 4. Gesetzes zur Änderung des Soldatengesetzes vom 9. Juli 1962 (BGBl. I S. 447) und nach § 55 des Soldatengesetzes i. d. F. durch Art. I Nr. 8 des 3. Gesetzes zur Änderung des Soldatengesetzes vom 28. März 1960 (BGBl. I S. 206). In diesem Zusammenhang sei darauf hingewiesen, daß nach § 1 USG i. d. F. der Bek. vom 31. Mai 1961 (BGBl. I S. 661) den zur Erfüllung der Wehrpflicht einberufenen Wehrpflichtigen und deren Familienangehörigen Leistungen zur Sicherung ihres Lebensunterhalts gewährt werden. Dies gilt auch dann, wenn der Wehrdienst freiwillig geleistet wird. Ein Anspruch auf Unterhaltssicherung besteht jedoch nicht, wenn der Wehrpflichtige als Berufssoldat, Soldat auf Zeit, Beamter oder Richter Dienstbezüge oder Unterhaltszuschuß oder als Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst Arbeitsentgelt erhält.
Sachbezüge müssen dem Mitarbeiter während des Grundwehrdienstes oder einer Wehrübung weiterhin überlassen bleiben. Dies gilt insbesondere auch für Wohnraum, wenn dieser dem Mitarbeiter mit Rücksicht auf das Arbeitsverhältnis zur Unterbringung seiner Familie überlassen ist. Sonstige Sachleistungen, wie z. B. Deputate u. ä. sind dem Mitarbeiter auf Antrag weiter zu gewähren; er hat jedoch in diesem Falle eine dem Wert der Sachbezüge angemessene Entschädigung zu zahlen. Selbstverständlich muß der Mitarbeiter bei Überlassung von Wohnraum auch die Miete weiterhin bezahlen oder, sofern keine Miete festgesetzt ist, eine angemessene Entschädigung für die Überlassung der Wohnung entrichten.
Nach § 5 Abs. 2 und 3 ArbeitsplSchG hat der Dienstgeber während des Wehrdienstes die Beiträge zu Versorgungseinrichtungen — zur Angestelltenversicherung und zu anderen Pensionskassen, also auch zur Versorgungskasse der Berufsarbeiter der Inneren Mission — (Arbeitgeber- und Arbeit-

nehmeranteil) weiter zu entrichten. Nach Beendigung des Wehrdienstes meldet der Dienstgeber die auf die Zeit des Wehrdienstes entfallenden Beiträge gemäß § 8 der VO zur Durchführung des § 5 ArbeitsplSchG vom 29. April 1961 (BGBl. I S. 509) bei der für den Sitz der Einrichtung zuständigen Wehrbereichsverwaltung zur Erstattung an.

Zuständig sind für die Länder	die	in
Schleswig-Holstein, Hamburg	Wehrbereichsverwaltung I	Kiel-Wik, Niemannsweg 220
Niedersachsen und Bremen	Wehrbereichsverwaltung II	Hannover, Hans-Böckler-Allee 18
Nordrhein-Westfalen	Wehrbereichsverwaltung III	Düsseldorf, Lenaustr. 29 (Reitzenstein-Kaserne)
Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland	Wehrbereichsverwaltung IV	Wiesbaden, Wilhelmstraße 10
Baden-Württemberg	Wehrbereichsverwaltung V	Stuttgart W, Rotebühlstraße 40
Bayern	Wehrbereichsverwaltung VI	München 19, Dachauer Straße 128

Bei Wehrübungen bis zur Dauer von einer Woche werden Beiträge zu Versorgungseinrichtungen für die einberufenen Mitarbeiter nicht erstattet.
Jeder Mitarbeiter, der zum Wehrdienst oder zu einer Wehrübung einberufen wird, hat dem Dienstgeber unverzüglich den Einberufungsbescheid vorzulegen. Desgleichen muß er dem Dienstgeber anzeigen, wenn der Grundwehrdienst oder die Wehrübung vorzeitig beendet wird. Kehrt der Mitarbeiter aus dem Wehrdienst zurück und hat der Dienstgeber den Arbeitsplatz mit einer Aushilfskraft besetzt, so daß er vorübergehend für zwei Personen am gleichen Arbeitsplatz Lohn oder Gehalt zahlen muß, so werden ihm die hierfür ohne sein Verschulden entstehenden Mehraufwendungen aus öffentlichen Mitteln ersetzt.
Nach § 2 ArbeitsplSchG darf der Dienstgeber das Arbeitsverhältnis während des Grundwehrdienstes oder während einer Wehrübung nicht kündigen (vgl. § 30 AVR, Erl. 5e S. 134). Auch vor oder nach dem Wehrdienst darf das Arbeitsverhältnis aus Anlaß des Wehrdienstes nicht gekündigt werden. Wird eine Kündigung vor dem Wehrdienst ausgesprochen, nachdem der Dienstgeber von der Einberufung des Mitarbeiters Kenntnis erhalten hat, so wird unwiderleglich vermutet, daß die Kündigung aus Anlaß des Wehrdienstes erfolgt ist. Dies hat zur Folge, daß das Dienstverhältnis nicht als durch die Kündigung beendet angesehen werden kann. Das Recht zur Kündigung aus einem wichtigen Grunde bleibt jedoch unberührt.

3. Gesetz über den zivilen Ersatzdienst i. d. F. vom 16. Juli 1965 (BGBl. I S. 983) unter Berücksichtigung der späteren Änderungen

Nach § 78 Abs. 1 gelten für anerkannte Kriegsdienstverweigerer der erste, zweite und vierte Abschnitt des ArbeitsplSchG vom 30. März 1957 (BGBl. I S. 293), zuletzt geändert durch das 3. Gesetz zur Änderung des WehrpflG

vom 26. März 1965 (BGBl. I S. 162), mit der Maßgabe, daß in § 5 Abs. 2 an die Stelle des Bundesministers der Verteidigung und der von diesem bestimmten Stelle der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung und die von diesem bestimmte Stelle treten. Des weiteren gilt das USG i.d.F. vom 31. Mai 1961 (BGBl. I S. 661) zuletzt geändert durch das 3. Gesetz zur Änderung des WehrpflG vom 26. März 1965 (BGBl. I S. 162).

4. § 1 des Eignungsübungsgesetzes vom 20. Januar 1956 (BGBl. I S. 13)i. d. F. der Gesetze vom 20. Januar 1959 (BGBl. I S. 25) und vom 30. März 1961 (BGBl. I S. 303) und vom 10. August 1966 (BGBl. I S. 481).

Während der Teilnahme an einer Eignungsprüfung ruht das Dienstverhältnis. Eine Verpflichtung zur Fortzahlung der Vergütung besteht nicht.

5. Luftschutzgesetz

Nach § 13 des 1. Gesetzes über Maßnahmen zum Schutze der zivilen Bevölkerung vom 9. Oktober 1957 (BGBl. I S. 1696) entfällt für den Mitarbeiter für die Dauer der Hinzuziehung zu einer behördlich angeordneten Ausbildungsveranstaltung die Pflicht zur Arbeitsleistung. Der Dienstgeber hat ihm jedoch die Vergütung zu gewähren, die er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte.
Überschreitet der Arbeitsausfall die Dauer von zwei Stunden am Tage oder von sieben Stunden innerhalb eines Zeitraums von zwei Wochen, so werden dem Dienstgeber die von ihm dem Mitarbeiter gewährten Leistungen sowie die Arbeitgeberanteile der Beiträge zur Sozial- und Arbeitslosenversicherung erstattet.

6. Freizeitanordnung für Frauen mit eigenem Hausstand

Nach der gegenwärtigen Rechtslage gilt in den Ländern ohne eigene Hausarbeitstagsgesetze (vgl. auch Erläuterung Nr. 7) die Freizeitanordnung vom 22. Oktober 1943 (RABl. 1943 I S. 508 mit Erlaß vom 22. November 1943 — RABl. III S. 343; ferner Bek. vom 4. Mai 1944 — RABl. S. 62). Danach ist Frauen mit eigenem Hausstand, die wöchentlich mindestens 48 Stunden beschäftigt werden, auf deren Verlangen zur Erledigung häuslicher oder persönlicher Angelegenheiten wöchentlich eine zusammenhängende Freizeit von mindestens vier Stunden zu gewähren, wenn sie an keinem Vor- oder Nachmittag eines Werktages arbeitsfrei sind und sie in regelmäßigem Wechsel in Früh- oder Spät- (Tag- oder Nacht-) schichten arbeiten. Der Vor- oder Nachmittag eines Werktages gilt als arbeitsfrei, wenn eine Beschäftigung bis 12.00 oder ab 15.00 Uhr nicht erfolgt. Soweit die Arbeitszeit durch Gewährung von Freizeit in diesem Sinne in zwei aufeinanderfolgenden Wochen 96 Stunden unterschreitet, sollen die ausfallenden Arbeitsstunden vor- oder nachgearbeitet werden. Ein Anspruch auf Vergütung für nach der Freizeitordnung ausfallende Arbeitszeit besteht nicht.

7. Hausarbeitstag für Frauen — Hausarbeitstagsgesetze der Länder

Nach der „Freizeitanordnung" muß Frauen auf deren Verlangen in einem Zeitraum von vier Wochen ein Hausarbeitstag (ganzer freier Arbeitstag) gewährt werden, wenn sie einen eigenen Haushalt führen und mindestens 48 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. Der Anspruch erhöht sich auf zwei

Hausarbeitstage in einem Zeitraum von vier Wochen, wenn im gemeinsamen Haushalt ein oder mehrere Kinder unter vierzehn Jahren ohne ausreichende Hilfe betreut werden. In der Woche, in der ein Hausarbeitstag gewährt wird, besteht kein Anspruch auf Freizeit im Sinne von § 2 der Freizeitanordnung. Ein Anspruch auf Vergütung für die durch den Hausarbeitstag ausfallende Arbeitszeit besteht nicht.

Anstelle der „Freizeitanordnung" treten in folgenden Ländern besondere Hausarbeitstagsgesetze:

a) Gesetz des **Landes Bremen** über den Hausarbeitstag vom 29. Juni 1948 (GBl. S. 95):
Nach dem **Bremer** Gesetz muß die berufstätige Frau wenigstens 44 Stunden an sechs Tagen in der Woche arbeiten. Die Mindeststundenzahl vermindert sich auf 24 Stunden, wenn die Frau ein Kleinkind oder einen hilfsbedürftigen Angehörigen zu versorgen hat (§ 2).

b) Gesetz des **Landes Hamburg** über den Hausarbeitstag vom 17. Februar 1949 (GVBl. S. 15):
Nach dem **Hamburger** Hausarbeitstagsgesetz beträgt die Mindeststundenzahl wie nach der Freizeitanordnung 48 Stunden und muß wöchentlich an sechs Tagen geleistet werden (§ 2).

c) Gesetz des **Landes Niedersachsen** betreffend Hauswirtschaftliche Freizeit für Frauen vom 9. Mai 1949 (GVBl. S. 104):
Das **Niedersächsische** Gesetz fordert mindestens 40 Wochenstunden; außerdem darf die Frau an keinem Werktag arbeitsfrei sein (§ 1).

Allen diesen Hausarbeitstagsgesetzen ist gemeinsam, daß sie eine Arbeitsleistung an sechs Tagen in der Woche als Anspruchsvoraussetzung für den Hausarbeitstag festlegen.
Das BAG hat in zwei Entscheidungen zu § 1 HausArbTagsG Niedersachsen vom 14. Juni 1957 (= AP Nr. 5) und vom 11. Juli 1958 (= AP Nr. 8 — beide zu § 1 HausArbTagsG Niedersachsen) den Anspruch auf Gewährung eines Hausarbeitstages auch dann anerkannt, wenn durch Zusammendrängen der 48stündigen Arbeitszeit ein Arbeitstag frei geworden ist. Der Hausarbeitstag ist daher in den Ländern Niedersachsen, Bremen und Hamburg immer dann zu gewähren, wenn bei normaler Arbeitszeitverteilung der Anspruch bestehen bliebe. Dabei ist von der Regel des Achtstundentages auszugehen. Der Anspruch auf den Hausarbeitstag bleibt daher erhalten, auch wenn diese 48 Stunden so verteilt werden, daß nur an fünf Tagen in der Woche oder an elf Tagen in der Doppelwoche gearbeitet wird.

Zu a bis c
Tritt zu der anderweitigen Verteilung der Arbeitszeit eine Arbeitszeitverkürzung hinzu, sind die Folgen für das **Hamburgische** Hausarbeitstagsgesetz insofern klar, als bei einem Absinken der wöchentlichen Arbeitszeit unter 48 Stunden wöchentlich eine gesetzliche Voraussetzung und damit der Anspruch auf den Hausarbeitstag entfällt.
In **Bremen und Niedersachsen** kommt es im Einzelfalle darauf an, ob die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit bei normaler Arbeitszeitverteilung zwangsläufig einen oder mehrere arbeitsfreie Tage ergibt. In den Fällen der

45- oder 44-Stundenwoche entstehen regelmäßig zwei arbeitsfreie Tage im Monat, so daß in diesen Fällen der Anspruch auf den Hausarbeitstag trotz Erreichen der Mindeststundenzahl dann entfällt, wenn nicht an sechs Tagen in der Woche gearbeitet wird (BAG – Urteil vom 11. Juli 1958 – 1 AZR 146/58 – AP Nr. 8 – HausArbTagsG Niedersachsen).

d) Gesetz des **Landes Nordrhein-Westfalen** über die Freizeitgewährung für Frauen mit eigenem Hausstand vom 27. Juli 1948 – GVBl. Nordrhein-Westfalen S. 833:

Das Hausarbeitstagsgesetz von Nordrhein-Westfalen stellt als einzige Voraussetzung für den Hausarbeitstagsanspruch der berufstätigen Hausfrau nur eine Mindestarbeitszeit von 40 Stunden wöchentlich auf. Es ist nicht erforderlich, daß diese Arbeit an sechs Tagen in der Woche geleistet wird. Nach einer Entscheidung des großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 16. März 1962 (GS 1/61 – GS 2/61) zu AP Nr. 19 zu HausArbTagsG Nordrhein-Westfalen haben alleinstehende Frauen, die einen eigen geführten Haushalt haben und deren regelmäßige Arbeitszeit durchschnittlich mindestens 40 Stunden wöchentlich beträgt, ohne Rücksicht auf den Familienstand Anspruch auf den Hausarbeitstag; ein eigen geführter Hausstand liegt vor, wenn die Mitarbeiterin mindestens ein Zimmer ganz oder überwiegend mit Einrichtungsgegenständen ausgestattet hat und darin ohne ausreichende Hilfe die anfallenden mit einem Haushalt üblicherweise verbundenen Arbeiten im wesentlichen selbst verrichtet. Der Anspruch auf den Hausarbeitstag besteht nicht, „wenn die arbeitende Frau bei einer Arbeitszeitverkürzung von mindestens 8 Stunden im Monat gegenüber der gesetzlichen Arbeitszeit von 48 Stunden wöchentlich oder 96 Stunden in der Doppelwoche an vier Werktagen im Monat üblicherweise arbeitsfrei gestellt ist. Auch Sonnabende sind in diesem Sinne Werktage." Das bedeutet, daß der Hausarbeitstag Bediensteten, deren wöchentliche Arbeitszeit auf fünf Tage in der Woche verteilt ist und im Durchschnitt 46 Stunden nicht übersteigt, nicht mehr gewährt werden kann (5-Tage-Woche). Wird regelmäßig an Sonntagen gearbeitet, so entfällt der Anspruch auf den Hausarbeitstag erst dann, wenn außer den die Stelle der Sonntage einnehmenden freien Werktagen noch mindestens weitere vier Werktage im Monat arbeitsfrei sind (Richtlinien des Innenministers von Nordrhein-Westfalen vom 8. Oktober 1962 – MBl. NRW S. 1730).

Der Hausarbeitstag ist nur auf Antrag zu gewähren. Nicht gewährte Hausarbeitstage sind abzugelten (vgl. Clemens-Scheuring, Kommentar zum BAT, Nachdruck 1967, Vorbemerkungen vor § 52 BAT Buchst. g).

8. Mutterschutzgesetz vom 24. Januar 1952 (BGBl. I S. 69) i. d. F. des Gesetzes vom 21. Dezember 1967 (BGBl. I S. 1259)

Nach § 7 MuSchG i. d. F. vom 21. Dezember 1967 (BGBl. I S. 1259) ist stillenden Müttern auf ihr Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens aber zwei Mal täglich eine halbe Stunde oder ein Mal täglich eine Stunde freizugeben. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als 8 Stunden soll auf Verlangen zwei Mal eine Stillzeit von mindestens 45 Minuten

oder wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von mindestens 90 Minuten gewährt werden. Durch die Gewährung der Stillzeit darf ein Verdienstausfall nicht eintreten.
Nach § 10 MuSchG ist werdenden Müttern und Wöchnerinnen, soweit sie nicht Mutterschaftsgeld nach § 13 MuSchG beziehen können, mindestens der Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen oder der letzten drei Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist, weiterzugewähren, wenn sie wegen eines gesetzlichen Beschäftigungsverbots teilweise oder völlig mit der Arbeit aussetzen müssen. Dies gilt auch, wenn wegen dieser Verbote die Beschäftigung oder die Entlohnungsart wechselt. Wird das Dienstverhältnis erst nach Eintritt der Schwangerschaft begonnen, so ist der Durchschnittsverdienst aus dem Arbeitsentgelt der ersten 13 Wochen oder 3 Monate der Beschäftigung zu berechnen. Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraums eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Durchschnittsverdienstes außer Betracht.
Nach § 13a des MuSchG i.d.F. des Finanzänderungsgesetzes 1967 vom 21. Dezember 1967 — BGBl. I S. 1274 — erhalten Frauen, die Anspruch auf ein kalendertägliches Mutterschaftsgeld (§ 200 RVO oder § 13 Abs. 2 MuSchG) haben, von ihrem Arbeitgeber einen Zuschuß in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Mutterschaftsgeld und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt. Wird Pflege in einer Entbindungs- oder Krankenanstalt oder Hilfe und Wartung durch Hauspflegerinnen gewährt, so ist der Zuschuß nach dem Rechnungsbetrag des Mutterschaftsgeldes zu bemessen, der ohne Gewährung dieser Leistungen zu zahlen wäre. Das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt ist aus den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten, bei wöchentlicher Abrechnung aus den letzten dreizehn abgerechneten Wochen vor Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 zu berechnen. Einmalige Zuwendungen sowie Tage, an denen infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis kein oder ein vermindertes Arbeitsentgelt erzielt wurde, bleiben außer Betracht. Ist danach eine Berechnung nicht möglich, so ist das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt einer gleichartig Beschäftigten zugrunde zu legen.
Frauen, deren Arbeitsverhältnis während ihrer Schwangerschaft oder während der Schutzfrist des § 6 Abs. 1 vom Arbeitgeber zulässig aufgelöst worden ist, erhalten den Zuschuß nach Abs. 1 zu Lasten des Bundes von dem für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes zuständigen Träger der gesetzlichen Krankenversicherung.
Nach § 13c hat der Dienstgeber der Frau die Freizeit zu gewähren, die zur Durchführung der Untersuchungen im Rahmen der Mutterschaftshilfe des § 195 RVO erforderlich ist. Ein Entgeltausfall darf hierdurch nicht eintreten.

9. § 13 Jugendarbeitsschutzgesetz (Anlage 8 S. 317)
Nach § 13 JuArbSchG vom 9. Januar 1960 (BGBl. I S. 665) unter Berücksichtigung der seitherigen Änderungen ist berufsschulpflichtigen Jugendlichen

ohne Rücksicht auf ihr Lebensalter die erforderliche Freizeit zum Besuch der Berufsschule zu gewähren.
An Berufsschultagen, an denen die Unterrichtszeit mindestens sechs Stunden einschließlich der Pausen beträgt, ist der Jugendliche ganz von der Arbeit freizustellen. Vor einem vor neun Uhr beginnenden Unterricht darf der Jugendliche nicht beschäftigt werden. Die Unterrichtszeit einschließlich der Pausen wird auf die Arbeitszeit angerechnet. Ein Entgeltausfall darf durch den Berufsschulbesuch nicht eintreten.

Erläuterungen

1. Freistellung von der Arbeit
Gemäß § 10 Abs. 1 darf der Mitarbeiter nur mit vorheriger Zustimmung des Dienstgebers vom Dienst fernbleiben. Das gilt auch in den Fällen des § 11. Auch wenn die Voraussetzungen im Einzelfall uneingeschränkt erfüllt sind, darf der Mitarbeiter nicht ohne weiteres vom Dienst fernbleiben; er hat die Genehmigung zur Freistellung von der Arbeit in jedem Falle vorher einzuholen. Ist dies den Umständen nach nicht möglich, so hat er die Freistellung ohne schuldhaftes Zögern zu beantragen.

2. Einschränkungen der Freistellung auf die unumgängliche Mindestdauer (Abs. 1)
In den Fällen des Abs. 1 wird der Mitarbeiter lediglich für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit vom Dienst freigestellt. Zunächst hat der Mitarbeiter zu versuchen, ob die Angelegenheit außerhalb der Arbeitszeit erledigt werden kann, soweit ihm dies möglich ist und soweit er auf den Zeitpunkt seiner Verpflichtung Einfluß hat (z. B. bei ärztlicher Behandlung nach Nr. 2 Buchst. b).
Ist dies nicht möglich, so hat er auch eine zumutbare Verlegung der Arbeitszeit in Kauf zu nehmen. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, die Dauer der Abwesenheit, zu der auch die erforderlichen Wegezeiten gehören, möglichst abzukürzen (z. B. durch Benützung öffentlicher Verkehrsmittel).

3. Tätigkeit in Parlamenten
Die Aufzählung ist nicht erschöpfend. So wird eine Freistellung von der Arbeit auch dann erfolgen müssen, wenn ein Mitarbeiter als Kandidat für ein Parlament (Selbstverwaltungskörperschaft, Land, Bund) aufgestellt oder als Abgeordneter in einer derartigen Körperschaft tätig ist.

4. Freistellung aus besonderen Anlässen (Abs. 2)
Die Anwendung dieser Bestimmungen sollte stets unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung aller Mitarbeiter erfolgen. Dienstbefreiung nach Abs. 2 wird nicht für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit (wie in Abs. 1), sondern nur für die in Abs. 2 jeweils festgelegten Tage gewährt. Reichen diese Tage nicht aus, so hat der Mitarbeiter Erholungsurlaub bzw. unbezahlten Urlaub zu beantragen. Fällt das Ereignis auf einen ohnedies arbeitsfreien Tag (Sonnabend, Sonntag) oder auf einen Urlaubstag oder in die Zeit der Arbeitsunfähigkeit nach § 24, so entfällt der Anspruch, d. h. der

Mitarbeiter kann, wenn z. B. die Eheschließung des Kindes auf einen arbeitsfreien Sonnabend fällt, nicht an einem anderen Arbeitstag deswegen Arbeitsbefreiung fordern. Fällt die Eheschließung des Mitarbeiters z. B. auf einen Montag, so kann er für Montag und Dienstag Arbeitsbefreiung fordern. Findet die Eheschließung an einem arbeitsfreien Sonnabend statt, so kann der Mitarbeiter für Freitag Arbeitsbefreiung fordern; er braucht sich nicht darauf verweisen zu lassen, daß er Sonnabend und Sonntag arbeitsfrei hat. Fällt z. B. der Tod eines Elternteils in den Erholungsurlaub, so stehen Ansprüche nach § 11 Abs. 2 nicht zu.
Eine entsprechende Dienstbefreiung kann auch erfolgen bei der Silbernen Hochzeit der Eltern oder Schwiegereltern des Mitarbeiters.

5. Dienstbefreiung in sonstigen dringenden Fällen (Abs. 3)
Die Freistellung vom Dienst in sonstigen dringenden Fällen ist in das Ermessen des Dienstgebers gestellt.

6. Unbezahlter Urlaub
In begründeten Fällen – z. B. bei freiwilligen Wehrübungen von begrenzter Dauer – kann bei Verzicht auf die Bezüge kürzerfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen Verhältnisse es gestatten (unbezahlter Urlaub).
Nach einer Entscheidung des Bundessozialgerichts vom 13. Februar 1964 – 3 RK 94/59 – auszugsweise veröffentlicht in „Wege zur Sozialversicherung" 1964 S. 84 – bringt eine Beurlaubung ohne Fortzahlung des Arbeitsentgelts das Versicherungsverhältnis nicht zum Erlöschen, wenn es sich um eine Beurlaubung für verhältnismäßig kurze Zeit handelt. Eine solche verhältnismäßig kurze Zeit kann jedoch grundsätzlich nicht dann angenommen werden, wenn die Unterbrechung des entgeltlichen Beschäftigungsverhältnisses länger als drei Wochen dauert. Wird unbezahlter Urlaub auf unbestimmte Zeit oder länger als für drei Wochen gewährt, so ist der Versicherte auf den letzten Arbeitstag abzumelden und auf die freiwillige Weiterversicherung hinzuweisen. In jedem Falle erlischt das Versicherungsverhältnis, wenn ein unbezahlter Urlaub über 21 Tage hinaus ausgedehnt wird.
Bei unbezahltem Urlaub bis zur Dauer von höchstens drei Wochen sind keine Beiträge zur Kranken- und Arbeitslosenversicherung zu entrichten. In der Rentenversicherung entfällt die Beitragspflicht während eines unbezahlten Urlaubs, wie überhaupt in Beschäftigungszeiten ohne Entgeltzahlungen keine Rentenversicherungsbeiträge zu zahlen sind (Bescheid der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte vom 16. Dezember 1959 – I 1-O 12 7 65.75 – 3/59 – abgedruckt in „Die Beiträge" 1960 S. 116). Bei unentschuldigtem Fernbleiben vom Dienst gelten weiterhin die Bestimmungen über die Kranken- und Arbeitslosenversicherung bei Arbeitsunterbrechung ohne Entgeltzahlung vom 28. Januar 1942 – Amtliche Nachrichten des Reichsversicherungsamtes 1942 S. 91.

VIERTER ABSCHNITT

Eingruppierung

§ 12
Eingruppierung bei der Einstellung

(1) Die Eingruppierung des Mitarbeiters erfolgt nach der Berufsgruppeneinteilung durch den Dienstvertrag. Der Mitarbeiter wird nach den in den Anlagen 1a bis 1c festgelegten Tätigkeitsmerkmalen in die Gruppe eingruppiert, die der von ihm überwiegend auszuübenden Tätigkeit entspricht.
Weichen im Bereich einer Landeskirche die Eingruppierungsmerkmale für bestimmte Berufsgruppen von der Berufsgruppeneinteilung der AVR ab, so können anstelle der in den Anlagen 1a bis 1c festgelegten Tätigkeitsmerkmale die abweichenden Regelungen der Landeskirche übernommen werden.
(2) Die Eingruppierung erfolgt nach der

Berufsgruppeneinteilung A
für die der Rentenversicherung der Angestellten zugehörigen Mitarbeiter mit Ausnahme der im Krankenpflegedienst tätigen Mitarbeiter,
ferner für die der Rentenversicherung der Arbeiter zugehörigen Mitarbeiter, sofern dies ausdrücklich vereinbart ist,

Berufsgruppeneinteilung K
für Mitarbeiter im Krankenpflegedienst,

Berufsgruppeneinteilung H
für alle in der Rentenversicherung der Arbeiter versicherungspflichtigen Mitarbeiter, soweit nicht eine Eingruppierung nach der Berufsgruppeneinteilung A in einzelnen Fällen vereinbart ist.

Erläuterungen

1. Berufsgruppen – Tätigkeitsmerkmale
Im Dienstvertrag ist festzulegen, unter welcher allgemeinen Dienstbezeichnung der Mitarbeiter eingestellt und in welche Berufsgruppe der Anlagen 1a bis 1c zu den AVR er eingereiht wird. Entscheidend ist hierbei die dem Mitarbeiter übertragene und ständig auszuübende Tätigkeit. Erfüllt sie die Merkmale mehrerer Berufsgruppen, so ist die Tätigkeit ausschlaggebend, die überwiegt. Es kommt nicht darauf an, ob der Mitarbeiter etwa für einen anderen Beruf ausgebildet ist – z. B. gilt eine Kindergärtnerin, die mit Büroarbeiten beschäftigt wird, als Bürokraft –, oder ob er in seinem Beruf eine weitergehende Ausbildung hat, als für seinen Arbeitsplatz regelmäßig gefordert wird. So ist die als Köchin beschäftigte Gewerbelehrerin als Köchin einzustufen. Ebensowenig ist eine von der allgemeinen Übung abweichende innerbetriebliche Bezeichnung von Bedeutung: z. B. wird eine innerbetrieblich als Heimleiterin bezeichnete Mitarbeiterin, die nicht tatsächlich die Leitung eines selbständigen Heimes hat, nicht als Heimleiterin, sondern nach den Merk-

malen ihrer Tätigkeit eingestuft. Bei Änderung der Beschäftigung ist eine Neueinstufung vorzunehmen.
Die Berufsgruppeneinteilung A umfaßt 14 Berufsgruppen (I bis X mit Unterteilung der Berufsgruppen I in Ia und Ib, IV in IVa und IVb, V in Vb und Vc, IX in IXa und IXb). In der Berufsgruppeneinteilung A sind erfaßt die der Rentenversicherung der Angestellten zugehörigen Mitarbeiter – mit Ausnahme der im Krankenpflegedienst tätigen Mitarbeiter (Berufsgruppeneinteilung K).
In der Berufsgruppeneinteilung H sind die arbeiterrentenversicherungspflichtigen Mitarbeiter in Hauswirtschaft und Handwerk erfaßt. In die Berufsgruppeneinteilung A können arbeiterrentenversicherungspflichtige Mitarbeiter eingestuft werden, sofern dies im Dienstvertrag ausdrücklich vereinbart ist.
Soweit Berufsbezeichnungen oder Tätigkeitsmerkmale nicht besonders aufgeführt sind, soll die Eingruppierung sinngemäß erfolgen. Wenn es sich um herausgehobene Tätigkeiten handelt, kann von der Möglichkeit der Aufrükkung oder der Eingruppierung in die jeweils nächst höhere Gruppe Gebrauch gemacht werden, soweit das in den Berufsgruppeneinteilungen vorgesehen ist. Schwierigkeiten bei der Einstufung können sich unter Umständen dann ergeben, wenn die Tätigkeitsmerkmale oder der Arbeitseinsatz bei gleicher Berufsbezeichnung unterschiedlich sind. Auch in diesen Fällen kann von der Aufrückungsmöglichkeit Gebrauch gemacht werden, wenn die Art der Tätigkeit es rechtfertigt. Andererseits können abgelegte Prüfungen oder erteilte Anerkennungen allein keine entsprechende Eingruppierung begründen, wenn nicht gleichzeitig auch die Tätigkeitsmerkmale der betreffenden Berufsgruppe entsprechen.
In Zweifelsfällen soll die Eingruppierung stets so erfolgen, daß die Art der Tätigkeit und die sich daraus ergebende Verantwortung gebührend berücksichtigt werden und das richtige Verhältnis zu anderen Mitarbeitern gewahrt bleibt.

2. Abweichungen in der Eingruppierung bestimmter Berufsgruppen zwischen verfaßter Kirche und Diakonie

Der Zusatz zu § 12 Abs. 1 wurde aus folgendem Grunde erforderlich:
Einige Landeskirchen haben auf der Grundlage des von der Arbeitsrechtlichen Kommission der EKiD erarbeiteten Entwurfs eines gesamtkirchlich-diakonischen Gruppenplanes die Eingruppierung bestimmter Berufsgruppen abweichend von den bisherigen Ordnungen geregelt. Das hatte zur Folge, daß die bisherige Übereinstimmung in der Eingruppierung dieser Mitarbeitergruppen zwischen Einrichtungen in unmittelbar kirchlicher Trägerschaft und in solcher freier diakonischer Werke beeinträchtigt wird. Um die notwendige Übereinstimmung, vor allem im Hinblick auf die Fluktuation der betreffenden Mitarbeiter (z.B. im Bereich der Kindertagesstätten) sicherzustellen, hat die Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werks am 17. Oktober 1967 die Aufnahme einer dahingehenden Bestimmung beschlossen.

§ 13
Eingruppierung bei Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

(1) Wird dem Mitarbeiter durch ausdrückliche Anordnung des Dienstgebers nicht nur vorübergehend eine Tätigkeit übertragen, die in ihrer Gesamtheit den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner bisherigen Gruppe entspricht, so hat der Mitarbeiter einen Anspruch, mit Beginn des darauf folgenden Kalendermonats in eine höhere Gruppe eingruppiert zu werden.
Eine Aufrückung in die Gruppen II—V kommt nur bei Leistungen in Betracht, die den Durchschnitt überragen und allgemein anerkannt sind.
(2) Wird dem Mitarbeiter vorübergehend eine überwiegend auszuübende Tätigkeit, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Gruppe entspricht, übertragen, und hat er sie mindestens 3 Monate ausgeübt, so erhält er nach Ablauf dieser Frist für die nachfolgende Vertretungszeit eine persönliche Zulage. Die persönliche Zulage bemißt sich nach dem Unterschied zwischen der Vergütung in der höheren und in derjenigen Gruppe, in die der Mitarbeiter eingestuft ist.
(3) Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, dienstlich notwendig werdende Vertretungen, insbesondere in Urlaubs- und Krankheitsfällen, in angemessenen Grenzen ohne besondere Entschädigung zu übernehmen. Dies gilt auch für die Fälle, in denen die Vertretung eines Mitarbeiters mit höher bewerteter Tätigkeit zu den Dienstobliegenheiten des Mitarbeiters gehört. Für nachgeordnete Ärzte gelten die vom Diakonischen Werk — Innere Mission und Hilfswerk — der Evangelischen Kirche in Deutschland herausgegebenen Richtlinien.

Erläuterungen

1. Zu Abs. 2

Bei der vertretungsweisen Übertragung muß es sich immer um eine Tätigkeit handeln, die dem Mitarbeiter zur **Vertretung** eines anderen mit der dauernden Wahrnehmung der Aufgaben beauftragten Bediensteten übertragen worden ist.

Beispiele:

Vertretung eines erkrankten, beurlaubten oder abgeordneten Mitarbeiters; Vertretung eines Mitarbeiters, dem nach § 13 Abs. 2 vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen worden ist; Vertretung eines Mitarbeiters mit einer höherwertigen Tätigkeit, dem **vorübergehend** ein anderes Arbeitsgebiet zugeteilt worden ist.

In Anlehnung an die Handhabung im Bereich des öffentlichen Dienstes können bei der Berechnung der Dreimonatsfristen auch mehrere Vertretungen zählen, wenn zwischen den einzelnen Vertretungen nicht Unterbrechungen von mehr als je 20 Tagen liegen. Da bei der Berechnung der Dreimonatsfrist in derartigen Fällen Unterbrechungen von weniger als drei Wochen unschädlich sind (§ 24 Abs. 2 BAT), beginnt die Dreimonatsfrist bei der zweiten oder folgenden Vertretung nicht immer von neuem. Die Unterbrechungszeiten zählen bei der Fristberechnung aber nicht mit, ebenso zählen Zeiten nicht mit, in denen der vertretende Mitarbeiter selbst krank oder beurlaubt war; denn er hat in diesen Zeiten keine Vertretung wahrgenommen.

Beispiel:
Einem Mitarbeiter der Gruppe VI werden folgende Vertretungen von Mitarbeitern, deren Tätigkeiten die Merkmale der Gruppe Vb erfüllen, übertragen:

13. Mai—2. Juni:	Urlaubsvertretung
15. Juni—10. Juli:	Urlaubsvertretung
23. Juli—15. November:	Krankheitsvertretung

Die Unterbrechungen (3.—14. Juni und 11.—22. Juli = 24 Tage) betragen jede für sich weniger als drei Wochen, sind also bei der Berechnung der Dreimonatsfrist unschädlich. Die dreimonatige Frist endet unter Einbeziehung der Unterbrechungszeiten am 12. August. Nach Hinzurechnung der 24 Unterbrechungstage ist der letzte Tag der Dreimonatsfrist der 5. September. Die persönliche Zulage steht dem Mitarbeiter also für die Zeit ab 6. September bis zum 15. November zu.
Die persönliche Zulage fällt weg, wenn die höherwertige Tätigkeit endet. Einer Änderungskündigung bedarf es nicht.
Durch die Gewährung der Zulage ändern sich nicht die allgemeinen Arbeitsbedingungen des Mitarbeiters, z. B. Urlaubsdauer, Zuteilung zur Reisekostenstufe usw.

2. Zu Abs. 3
§ 13 Abs. 3 wiederholt den bereits in § 9 Abs. 2 festgelegten Grundsatz der Verpflichtung des Mitarbeiters zur Übernahme dienstlich notwendig werdender Vertretungen, insbesondere in Urlaubs- und Krankheitsfällen in angemessenen Grenzen ohne besondere Entschädigung (vgl. die Erl. 7 zu § 9 Abs. 2 S. 32).
Soweit der Mitarbeiter eine derartige ihm vertretungsweise übertragene Tätigkeit länger als drei Monate ausübt, erwächst für die nachfolgende Vertretungszeit ein Anspruch auf Entschädigung nach Maßgabe von § 13 Abs. 2.

§ 13a
Bewährungsaufstieg

(1) Die Höhergruppierung eines Mitarbeiters, dessen Eingruppierung nach Berufsgruppeneinteilung A von einer Bewährungszeit abhängig ist, erfolgt mit dem 1. des Monats, in dem die nach Anlage 1a vorgeschriebene Bewährungszeit erfüllt ist.
(2) Das Erfordernis der Bewährung ist erfüllt, wenn der Mitarbeiter während der vorgeschriebenen Bewährungszeit sich den in der ihm übertragenen Tätigkeit auftretenden Anforderungen gewachsen gezeigt hat. Maßgebend ist hierbei die Tätigkeit, die der Vergütungsgruppe entspricht, in der der Mitarbeiter eingruppiert ist.
(3) Bei Höhergruppierung wegen Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit (§ 13 Abs. 1 [AVR]) beginnt eine Bewährungszeit in der neuen Vergütungsgruppe mit dem Tage, an dem die Höhergruppierung nach § 13 Abs. 1 erfolgt.
(4) Auf die Bewährungszeit werden unter der Voraussetzung des Abs. 2 auch Berufszeiten bei anderen kirchlichen oder diakonischen Rechtsträgern oder im öffentlichen Dienst angerechnet.
(5) Die Bewährungszeit muß ununterbrochen zurückgelegt sein. Unschädlich sind jedoch Unterbrechungen der Bewährungszeit

a) grundsätzlich bis zur Dauer von jeweils bis zu 6 Monaten,
b) bei gesetzlich angeordneter Ableistung von Dienstpflichten (z. B. Grundwehrdienst),
c) bei Dienstunfähigkeit im Sinne des § 24 AVR bis zu deren Dauer.

Die Zeiten der Unterbrechung werden auf die Bewährungszeit nicht angerechnet. Als Bewährungszeit werden jedoch folgende Zeiten mitgerechnet:

a) Urlaub nach §§ 28, 29 AVR,
b) Dienstbefreiung nach § 11 AVR,
c) Dienstunfähigkeit im Sinne des § 24 AVR bis zu 26 Wochen,
d) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz.

(6) Auf die vorgeschriebene Bewährungszeit werden unter der Voraussetzung, daß keine Unterbrechung nach Abs. 5 vorliegt, Zeiten angerechnet, während derer der Mitarbeiter

a) in einer höheren Vergütungsgruppe eingruppiert war,
b) die Tätigkeitsmerkmale einer höheren Vergütungsgruppe erfüllt hatte, aber noch in der Vergütungsgruppe eingruppiert war, aus der er im Wege des Bewährungsaufstiegs aufrücken kann,
c) noch nicht in der Vergütungsgruppe eingruppiert war, aus der er im Wege des Bewährungsaufstiegs aufrückt, während derer er aber die Tätigkeitsmerkmale dieser oder einer höheren Vergütungsgruppe erfüllt und hierfür eine Zulage nach § 13 Abs. 2 AVR erhalten hat.

(7) Für die Anrechnung als Bewährungszeit ist Voraussetzung, daß der Mitarbeiter mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt war. Bewährungszeiten, in denen der Mitarbeiter weniger als $^3/_4$ der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt war, werden nur zur Hälfte angerechnet.
(8) Erfüllt der Mitarbeiter, der im Wege des Bewährungsaufstiegs in die Vergütungsgruppe VII oder IX b höhergruppiert worden ist, später ein anderes

Tätigkeitsmerkmal dieser Vergütungsgruppe, so beginnt die Bewährungszeit in dieser Vergütungsgruppe oder eine sonstige für eine Höhergruppierung maßgebliche Zeit zu dem Zeitpunkt, zu dem er aufgrund der ausgeübten Tätigkeit in diese Vergütungsgruppe einzugruppieren gewesen wäre.

Vorbemerkung

Die Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werks hat in der ersten Entwicklungsphase – Zeitraum bis November 1966 – die Übernahme des Systems des Bewährungsaufstiegs für den Geltungsbereich der AVR abgelehnt und sich für eine Anhebung der Vergütungsbedingungen in Anlehnung an die für den kommunalen Bereich des öffentlichen Dienstes getroffenen tarifvertraglichen Regelungen entschieden. Für diese Entscheidung war die Überlegung ausschlaggebend, daß die diakonischen Einrichtungen aufgabenmäßig mit den funktionsgleichen Anstalten im kommunalen Bereich des öffentlichen Dienstes vergleichbar sind. Diese Überlegungen fanden ihren Niederschlag in der 3. Ergänzung zu den Arbeitsvertragsrichtlinien – Stand: 1. April/1. Oktober 1966. Die Grundvergütungen der im Angestelltenverhältnis stehenden Mitarbeiter (Berufsgruppeneinteilungen A und K) wurden mit Wirkung vom 1. April 1966 um 6 v. H. und mit Wirkung vom 1. Oktober 1966 – bezogen auf die Grundvergütungen am 30. September 1966 – um weitere 2 v. H. angehoben. Entsprechende Erhöhungen wurden für die Grundvergütungen der unter die Berufsgruppeneinteilung H fallenden (arbeiterrentenversicherungspflichtigen) Mitarbeiter in Anlehnung an den Länder-Lohntarifvertrag Nr. 11 vom 21. Juni 1966 festgelegt. Der Abschluß der zwischen den Gewerkschaften ÖTV und DAG einerseits und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände andererseits vereinbarten Tarifverträge zur Änderung und Ergänzung des BAT und des Vergütungstarifvertrages Nr. 5 (neu) zum BAT für den Bereich der VkA – beide vom 1. Dezember 1966 – schufen eine neue tarifrechtliche Lage.
Nach eingehenden Beratungen entschloß sich die Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werkes unter Prüfung aller sachlich zu beachtenden Gesichtspunkte für die Übernahme der für den Bereich des Bundes und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder geltenden tarifvertraglichen Regelungen, d. h. insbesondere für das System des sogenannten Bewährungsaufstiegs. Für diesen Beschluß waren folgende Gesichtspunkte maßgebend:

1. Die Tatsache, daß 16 v. H. aller evangelischen Krankenhäuser in Trägerschaft öffentlich-rechtlicher Körperschaften stehen und damit als Teil der Landeskirchen die für Bund und Länder tarifvertraglich vereinbarten Vergütungsbedingungen – darin eingeschlossen das System des Bewährungsaufstiegs – bereits übernommen hatten,

2. darüber hinaus in einigen Kirchengebieten alle evangelischen Krankenhäuser, auch die in Trägerschaft von Vereinen, Stiftungen oder von gemeinnützigen Gesellschaften mit beschränkter Haftung, die Bund-Länder-Regelung anwenden (Kirchliche Arbeitsvertragsordnung für Angestellte in den Kirchengebieten Rheinland und Westfalen),

3. die wegen der Fortgestaltung ihres Angestelltenvergütungsrechts vorerst noch unschlüssigen evangelischen Landeskirchen sich inzwischen zur Übernahme der Bund-Länder-Regelung, d.h. für das System des Bewährungsaufstiegs entschieden hatten. Innerhalb des Gefüges der einzelnen Landeskirchen war es daher nicht vertretbar, die Mitarbeiter in den so vielfältig mit den Einrichtungen der sogenannten „verfaßten Kirche" (Landeskirche) verzahnten Anstalten und Arbeitsstätten der evangelischen Diakonie vergütungsrechtlich anders zu behandeln als die Mitarbeiter in den entsprechenden Einrichtungen beispielsweise einer Kirchengemeinde (Krankenhäuser, Gemeindepflegestationen, Kindergärten).

4. Der in einem Ausschuß der Evangelischen Kirche in Deutschland erarbeitete einheitliche Gruppenplan legt für die Landeskirchen und die diakonischen Einrichtungen in den einzelnen Kirchengebieten übereinstimmende Tätigkeitsmerkmale und Einstufungen fest. Angesichts dieser Vereinheitlichung der einzelnen Berufsmerkmale und der Einstufung in die einzelnen Vergütungsgruppen war es unerläßlich, auch das Vergütungssystem nach der Aufgliederung im Vergütungstarifvertrag Nr. 5 zum BAT – Fassung für Bund und Länder – auszurichten.

5. Die Tatsache, daß die beiden norddeutschen Stadtstaaten Bremen und Hamburg für ihre Einrichtungen durchgängig die Bedingungen des Tarifvertrages Nr. 5 für den Bereich des Bundes und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder vom 1. Juli 1966 und den Tarifvertrag über den Bewährungsaufstieg von 25. März 1966 übernommen hatten, d.h. daß auch die Arbeits- und Vergütungsbedingungen in den staatlichen Krankenanstalten in diesen Ländern auf die Bund-Länder-Regelung ausgerichtet sind. Die betreffenden Staaten bemessen demzufolge etwaige Zuschüsse an freigemeinnützige Krankenhäuser in ihrem Gebiet nach den für ihre eigenen Einrichtungen maßgebenden Vergütungsbedingungen. In Anbetracht dieser Sachlage haben sich z.B. die freigemeinnützigen Krankenhäuser im Staate Hamburg generell für die Übernahme der für Bund und Länder geltenden Vergütungsbedingungen ausgesprochen.

Erläuterungen

1. Begriff und Inhalt

Der Bewährungsaufstieg beinhaltet, daß Angehörige bestimmter Berufsgruppen ohne Änderung der bisher ausgeübten Tätigkeit nach Erfüllung einer bestimmten Bewährungszeit in die nächst höhere Vergütungsgruppe höhergruppiert werden. Das Erfordernis der Bewährung ist erfüllt, wenn der Mitarbeiter während der vorgeschriebenen Bewährungszeit sich den in der ihm übertragenen Tätigkeit auftretenden Anforderungen gewachsen gezeigt hat (§ 13a Abs. 2). Der Mitarbeiter muß also auf seinem Arbeitsplatz mindestens ausreichende Leistungen erbracht haben. Überdurchschnittliche Leistungen sind nicht Voraussetzung für den Bewährungsaufstieg; es müssen aber stets die Tätigkeitsmerkmale der Ausgangsgruppe, und zwar auch die tariflichen Tätigkeitsmerkmale, erfüllt sein. Vorgezogene Einstufungen, z.B. von Sekre-

tärinnen nach Vergütungsgruppe VI bei unveränderter Tätigkeit ermöglicht keinen Bewährungsaufstieg (vgl. Runderlaß des Bundesministers des Innern an die obersten Bundesbehörden vom 22. April 1966 – II B 2 – 220 230/4 – II Ziffer 3a).

Ein „doppelter Bewährungsaufstieg" ist bei gleichbleibender Tätigkeit ausgeschlossen. So kann z.B. der Mitarbeiter, der im Wege des Bewährungsaufstiegs aus der Vergütungsgruppe VIII in die Vergütungsgruppe VII aufgerückt ist, bei unveränderter Tätigkeit im Wege des Bewährungsaufstiegs nicht auch in die Vergütungsgruppe VI höhergruppiert werden. Ein zweiter Bewährungsaufstieg ist jedoch dann möglich, wenn der Mitarbeiter später ein anderes Tätigkeitsmerkmal der Vergütungsgruppe, in die er im Wege des Bewährungsaufstiegs aufgerückt ist, erfüllt (§ 13 Abs. 8). Maßgebend für die Teilnahme am Bewährungsaufstieg ist bei Vorliegen mehrerer Tätigkeiten immer die überwiegend ausgeübte Tätigkeit, die die Voraussetzung für die Höhergruppierung erfüllt.

Es ist zweifellos richtig, daß das System des Bewährungsaufstiegs dem Leistungsgedanken, der die Vergütungsordnung für die Angestellten bisher beherrscht hat, nur bedingt Rechnung trägt; andererseits darf aber nicht verkannt werden, daß im Zuge der Einführung des Bewährungsaufstiegs eine Überprüfung aller für einen Bewährungsaufstieg in Betracht kommenden Fälle unerläßlich wird. Hierbei kann sich erweisen, daß einzelne Mitarbeiter den Anforderungen, die an sie in ihrer bisherigen Vergütungsgruppe gestellt werden müssen, offenbar nicht gewachsen sind. Zum Zwecke der Beweissicherung sollte aber in solchen Fällen das Versagen des betreffenden Mitarbeiters aktenkundig gemacht und diesem in geeigneter Form eröffnet werden. Durch die Eröffnung wird dem Mitarbeiter die Möglichkeit gegeben, Stellung zu nehmen und sein zukünftiges Verhalten entsprechend zu ändern. In diesem Falle beginnt die Bewährungszeit erst von dem Zeitpunkt an zu laufen, von dem an der Mitarbeiter sich den auftretenden Anforderungen gewachsen gezeigt hat. Ergibt sich auf die Dauer keine wesentliche Besserung in den Leistungen des Mitarbeiters, so kann u.U. auf Grund des § 32 Abs. 3 eine außerordentliche Kündigung des Dienstverhältnisses zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Vergütungsgruppe geboten sein.

2. Bewährungszeiten für die Mitarbeiter der betreffenden Vergütungsgruppe

Für die in der Berufsgruppeneinteilung A (Anlage 1a zu den AVR) näher bezeichneten Berufsgruppen ist der Bewährungsaufstieg wie folgt geregelt:

aus der Vergütungsgruppe	in die Vergütungsgruppe	nach einer Bewährungszeit von ... Jahren
X	IXb (bisher IX)	2
IXb (bisher IX)	IXa	2
VIII	VII	3
VII	VI	~~6~~ 12
Vb	IVb	12 ~~6~~
IIa	Ib	(für Mitarbeiter mit 2. Staatsprüfung): 11 (für Mitarbeiter ohne 2. Staatsprüfung): 15

Der Bewährungsaufstieg findet sein Vorbild in der sogenannten Regelbeförderung im Beamtenrecht. Der Bewährungsaufstieg übertrifft aber die Regelbeförderung an einer Stelle. In den beamtenrechtlichen Laufbahnen werden die Stellen des Eingangsamtes und des ersten Beförderungsamtes gebündelt, also A 1–2/3, A 5/6, A 9/10, A 13/14. Dem entspricht der Bewährungsaufstieg von X nach IX b und IX a, von VIII nach VII, von V b nach IV b sowie von II a nach I b. Darüber hinaus aber ist unter bestimmten Voraussetzungen der Bewährungsaufstieg von Vergütungsgruppe VII nach VI möglich, das heißt im Gegensatz zu allen beamtenrechtlichen Vorbildern kann im Angestelltenrecht der Bewährungsaufstieg vom ersten in das zweite Beförderungsamt erfolgen.

3. Ableistung der Bewährungszeit – Unterbrechungen (Abs. 4, 5 und 7)

Die in der Übersicht für die einzelnen Vergütungsgruppen angegebene Bewährungszeit muß ununterbrochen im kirchlichen, diakonischen oder öffentlichen Dienst, nicht jedoch bei demselben Dienstgeber zurückgelegt werden (§ 13a Abs. 4). Unterbrechungen der Bewährungszeit bis zu jeweils 6 Monaten (z. B. bei Wechsel des Dienstgebers), ferner durch gesetzlich angeordnete Ableistung von Dienstpflichten (Grundwehrdienst) sowie bei Dienstunfähigkeit (§ 24) bis zu deren tatsächlicher Dauer sind jedoch unschädlich (§ 13a Abs. 5).

Als Bewährungszeiten werden angerechnet:

Urlaub nach §§ 28 und 29,
genehmigte Dienstbefreiung (§ 11),
Dienstunfähigkeit bis zu 26 Wochen (§ 24)
sowie Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz.

Sofern es sich nicht um die obengenannten Ausnahmen handelt, werden alle Unterbrechungen der Beschäftigungszeit nicht auf die erforderliche Bewährungszeit angerechnet. Für die Anrechnung als Bewährungszeit genügt nicht, daß lediglich rechtlich ein Dienstverhältnis bestanden hat; es muß vielmehr tatsächlich eine Tätigkeit ausgeübt worden sein, die der für den Bewährungsaufstieg maßgeblichen Vergütungsgruppe entspricht. Wird z. B. ein Mitarbeiter für die Dauer von 5 Monaten ohne Fortzahlung der Dienstbezüge beurlaubt, so wird dadurch zwar die Bewährungszeit als solche nicht unterbrochen, so daß auch die vor der Beurlaubung abgeleistete Dienstzeit angerechnet wird. Die Zeit der unentgeltlichen Beurlaubung, während der eine der Vergütungsgruppe entsprechende Tätigkeit nicht ausgeübt wurde, wird jedoch nicht angerechnet. Übt der Mitarbeiter wegen Dienstunfähigkeit im Sinne von § 24 eine Tätigkeit nicht aus, so wird dadurch ebenfalls die Bewährungszeit als solche nicht unterbrochen; die Dienstunfähigkeit wird jedoch nur längstens bis zu 26 Wochen als Bewährungszeit angerechnet, auch wenn der betreffende Mitarbeiter u. U. eine wesentlich längere Zeit erkrankt war.

4. Anrechnung von Zeiten, die in einer höheren Vergütungsgruppe als der Ausgangsgruppe für den Bewährungsaufstieg zurückgelegt worden sind (Abs. 6)

Voraussetzung ist in den Fällen des Abs. 6 Buchst. a bis c, daß keine Unterbrechung vorliegt, die nach Abs. 5 schädlich ist. Für die Anwendung des Buchst. b kommen zwei Fälle in Betracht:

a) ein Mitarbeiter der Vergütungsgruppe VIII erfüllt die Merkmale einer höheren Vergütungsgruppe, z. B. der Vergütungsgruppe VII, ist aber auf Grund des § 13 Abs. 1 noch nicht höhergruppiert. Die Zeiten, die er die Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppe VII erfüllt hat, werden ihm als Bewährungszeit in Vergütungsgruppe VIII angerechnet.
b) Der Mitarbeiter erfüllt die Merkmale einer höheren Vergütungsgruppe; es handelt sich aber nur um die vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit nach § 13 Abs. 2.

Beispiel für die Anwendung des Buchst. c:
Der Mitarbeiter der Vergütungsgruppe IX a ist noch nicht in Vergütungsgruppe VIII eingruppiert, aus der er später im Wege des Bewährungsaufstiegs in die Vergütungsgruppe VII aufsteigen kann. Der Mitarbeiter hat aber Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppe VIII erfüllt und erhält dafür nach Ablauf der dreimonatigen Frist nach § 13 Abs. 2 eine Zulage für die vorübergehende Tätigkeit in einer höheren Vergütungsgruppe. Die Zeit, während der er die Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppe VIII erfüllt hat, wird ihm auf die für den späteren Aufstieg in die Vergütungsgruppe VII erforderliche Bewährungszeit angerechnet.

Für die Anrechnung als Bewährungszeit ist Voraussetzung, daß der Mitarbeiter mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt war. Bewährungszeiten, in denen der Mitarbeiter weniger als drei Viertel, aber mehr als die Hälfte der regelmäßigen Dienstzeit beschäftigt war, werden zur Hälfte angerechnet (Abs. 7).

5. Berechnung der Grundvergütung bei Höhergruppierung nach Erfüllung einer Bewährungszeit

Steht einem Mitarbeiter nach seiner bisherigen Vergütungsgruppe und auf Grund der tatsächlich zurückgelegten Bewährungszeit vom 1. Januar 1967 an ein Anspruch auf den Bewährungsaufstieg zu, so wird er von diesem Zeitpunkt an wie nach den bisherigen Regelungen höhergruppiert. Dazu wird nach § 18 Abs. 1 der bisherigen Grundvergütung die Aufrückungszulage der neuen Vergütungsgruppe nach der Vergütungstabelle A 1 (Anlage 2 a) hinzugerechnet. Zusätzlich ist zu vergleichen, welche Grundvergütung nach der Vergütungstabelle A 2 (Anlage 2 b) der höherzugruppierende Mitarbeiter als Neueingestellter nach dem am 31. Dezember 1966 zuletzt vollendeten Lebensjahr mit ungerader Zahl erhalten würde. Der jeweils höhere der beiden Beträge wird als neue Grundvergütung festgesetzt.

FÜNFTER ABSCHNITT

Vergütung

§ 14
Die Bestandteile der Vergütung

(1) Die Vergütung des Mitarbeiters besteht aus:
- **a) der Grundvergütung (§§ 15 bis 18),**
- **b) dem Ortszuschlag und einem etwaigen örtlichen Sonderzuschlag (§ 19),**
- **c) der Kinderzulage (§ 20).**

(2) Mitarbeiter, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten anstelle der Grundvergütung und des Ortszuschlages eine Gesamtvergütung. Die Höhe der Gesamtvergütung ergibt sich aus den Anlagen 2 d und 4 c.

(3) Neben der Vergütung erhält der Mitarbeiter eine Zulage, wenn er regelmäßig und nicht nur in unerheblichem Umfange besonders gefährliche oder gesundheitsschädliche Tätigkeiten auszuüben hat und hierfür kein anderweitiger Ausgleich zu gewähren ist. Sonstige einmalige Zuwendungen werden in sinngemäßer Anwendung der in den Landeskirchen getroffenen Regelungen gewährt.

Erläuterungen

1. Zusammensetzung der Vergütung

Die Vergütung nach § 14 Abs. 1 setzt sich zusammen aus Grundvergütung, Ortszuschlag und etwaigem örtlichem Sonderzuschlag sowie der Kinderzulage. Die in den Vergütungstabellen angegebenen Grundvergütungen gelten für Mitarbeiter, denen keine freie Station gewährt wird. Wird Mitarbeitern freie Station gewährt, so ist der Gegenwert der gesamten Beköstigung einschließlich der üblichen Nebenleistungen gem. § 22 Abs. 2 von der Grund- bzw. von der Gesamtvergütung abzusetzen (Bruttovergütung).

Die Zusammensetzung der Dienstbezüge und deren Höhe ist im Gehaltsberechnungsbogen (vgl. Anlage 16) festgelegt. Alle künftigen Veränderungen der Bezüge, soweit sie sich nicht aus dem Dienstvertrag ergeben, stellen eine Änderung des Dienstvertrages dar und können deshalb nur im gegenseitigen Einvernehmen mit dem Mitarbeiter vorgenommen werden, sofern nicht in besonderen Fällen von einer Änderungskündigung Gebrauch gemacht wird.

Soweit Änderungen der Berufsgruppeneinteilungen, der Vergütungstabellen oder anderer Bestimmungen, die auf die Höhe der Bezüge Einfluß haben, allgemein für einen bestimmten Bereich vorgenommen werden und soweit sich nach der neuen Berechnung eine Schlechterstellung für einen Mitarbeiter ergeben würde, muß der Besitzstand durch Gewährung einer entsprechenden Ausgleichszahlung gewahrt bleiben. Der Mitarbeiter darf also nicht schlechter gestellt werden, als es die bis dahin geltende Regelung vorsah.

2. Zulagen (Abs. 3)

In Betracht kommen hier die im Bereich des öffentlichen Dienstes gem. § 1 Abs. 1 Ziff. 5 des Tarifvertrages über die Gewährung von Zulagen gem. § 33

Abs. 1 Buchst. c BAT vom 11. Januar 1962 – i.d.F. des TV vom 15. Februar 1967 zur Änderung und Ergänzung der Anlagen 1a und 1b zum BAT – Angestellte im Gesundheitswesen – gewährten Zulagen von DM 30,– monatlich für

Pflegepersonen in psychiatrischen Krankenhäusern (Heil- und Pflegeanstalten), oder psychiatrischen Kliniken, Abteilungen oder Stationen,
Pflegepersonen in neurologischen Kliniken, Abteilungen oder Stationen, die ständig geisteskranke Patienten pflegen,
Mitarbeiter in psychiatrischen oder neurologischen Krankenhäusern, Kliniken oder Abteilungen, die im EEG-Dienst oder in der Röntgendiagnostik ständig mit geisteskranken Patienten Umgang haben,
Mitarbeiter der Krankengymnastik, die überwiegend mit geisteskranken Patienten Umgang haben,
sonstige Mitarbeiter, die ständig mit geisteskranken Patienten zu arbeitstherapeutischen Zwecken zusammenarbeiten oder sie hierbei beaufsichtigen.

Mitarbeiter, die aus dem Bereich des öffentlichen Dienstes in den Bereich des kirchlich-diakonischen Dienstes überwechseln, haben aus dem Gesichtspunkt der Besitzstandswahrung Anspruch auf derartige Sonderzulagen. Schon im Hinblick hierauf hielt es die Arbeitsrechtliche Kommission für zweckmäßig, die Gewährung solcher Zulagen in den AVR zu verankern (Beschluß vom 17. Oktober 1967, in Kraft getreten am 1. Januar 1968).

3. Sonstige einmalige Zuwendungen

Einmalige Zuwendungen, die in sinngemäßer Anwendung der in den Landeskirchen getroffenen Regelungen gewährt werden, sind Bestandteil der Vergütung. Durch eine mindestens dreimalige vorbehaltlose Gewährung solcher Zuwendungen anläßlich des Weihnachtsfestes (Weihnachtsgratifikation) wird, wenn nicht die Umstände des Falles eine andere Auslegung bedingen, eine Verpflichtung des Dienstgebers begründet, mit der Folge, daß er sich von dieser Verpflichtung nicht durch einseitigen freien Widerruf wieder lossagen kann (BAG – Urteil vom 23. April 1963 – 3 AZR 173/62 in AP Nr. 26[1] zu § 611 BGB – Gratifikation).

Im Bereich des öffentlichen Dienstes erhalten die Arbeitnehmer eine derartige Zuwendung dann nicht, wenn sie in der Zeit bis einschließlich 31. März des folgenden Kalenderjahres aus ihrem Verschulden oder aus eigenem Wunsch ausscheiden; nach § 1 Abs. 4 des TV über die Gewährung einer Zuwendung an Angestellte und Arbeiter vom 24. November 1964 sind in diesen Fällen bereits gewährte Zuwendungen zurückzuzahlen. Entsprechend wird im Bereich der AVR zu verfahren sein, allerdings mit der Einschränkung, daß bei Ausscheiden eines Mitarbeiters aus dem Dienstverhältnis bis zum 31. März des folgenden Kalenderjahres eine Rückzahlungspflicht dann nicht zur Entstehung gelangt, wenn der Mitarbeiter in den Dienst einer anderen kirchlichen oder diakonischen Einrichtung übertritt.

Die durch die sog. Zuwendungstarifverträge im Bereich des öffentlichen Dienstes vereinbarten Zuwendungen in Höhe eines Drittels der Bezüge[1] werden auch in den diakonischen Einrichtungen den Mitarbeitern gewährt. Aufgrund eines Beschlusses der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 12. Januar

1965 fällt die Gewährung derartiger einmaliger Zuwendungen, soweit sie in sinngemäßer Anwendung der in den Landeskirchen getroffenen Regelungen gewährt werden, unter § 14 Abs. 3 AVR; diese sind damit Bestandteil der Vergütung.

Nach § 6 Ziff. 11 LStDV i. d. F. vom 12. Januar 1968 (BGBl. I S. 61) ist ein Betrag von DM 100,– der Bezüge, die dem Mitarbeiter aus einem Dienstverhältnis – bei mehreren Dienstverhältnissen aus dem ersten Dienstverhältnis – im Monat Dezember zufließen, steuerfrei. In der Sozialversicherung ist – soweit die Weihnachtszuwendung unter DM 100,– liegt – nur der tatsächlich gezahlte Betrag sozialversicherungsbeitragsfrei.

Leistungen auf Grund des Zweiten VermBG sind steuer- und sozialversicherungsbeitragsfrei, soweit sie die Beträge von DM 312,– bzw. DM 468,– im Kalenderjahr nicht übersteigen. Dies gilt jedoch nicht für die gesetzliche Unfallversicherung (§§ 12 und 13 des 2. VermBG).

§ 15
Grundvergütung für Mitarbeiter nach Berufsgruppeneinteilung A

(1) Bei Einstufung nach Berufsgruppeneinteilung A bemißt sich die Grundvergütung nach den Vergütungstabellen A 1 bis A 4 (Anlagen 2 a bis 2 d). Eingangsalter für die Gruppen III bis X ist das vollendete 21. Lebensjahr, für die Gruppen I bis II b das vollendete 25. Lebensjahr.
(2) Mitarbeiter, die im Zeitpunkt der Einstellung bereits das für ihre Gruppe maßgebende Eingangsalter überschritten haben, erhalten eine Anfangsgrundvergütung, die unter Berücksichtigung des im Zeitpunkt der Einstellung vollendeten Lebensjahres nach Vergütungstabelle A 2 (Anlage 2 b) festgesetzt wird. Die Anfangsgrundvergütung steigert sich jeweils mit Beginn des Monats, in dem ein mit ungerader Zahl bezeichnetes Lebensjahr vollendet wird, um den Steigerungsbetrag der Anstellungsgruppe bis zum Höchstbetrag der Grundvergütung der Anstellungsgruppe.
(3) Mitarbeitern, die aus einem von ihnen nicht zu vertretenden Grund aus einem Beschäftigungsverhältnis ausgeschieden sind, kann bei Neueinstellung nach Vollendung des Eingangsalters die Grundvergütung gewährt werden, die sie in der gleichen Gruppe bei ihrem vorherigen Dienstgeber zuletzt erhalten haben, wenn diese höher als die nach Abs. 2 errechnete Anfangsgrundvergütung ist. Dies kann entsprechend angewendet werden, wenn sich die Bezüge nicht nach einer vergleichbaren Vergütungsregelung gerichtet haben.
(4) Mitarbeiter, die nach Vollendung des 18. Lebensjahres, aber vor Erreichen des Eingangsalters eingestellt werden, erhalten eine Grundvergütung nach der Vergütungstabelle A 3 (Anlage 2 c). In den Gruppen V b bis X erhöht sich die Grundvergütung bis zur Vollendung des Eingangsalters jeweils mit dem Beginn des Monats, in dem ein weiteres Lebensjahr vollendet wird.
(5) Mitarbeiter, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten anstelle von Grundvergütung und Ortszuschlag eine Gesamtvergütung nach Vergütungstabelle A 4 (Anlage 2 d).

Erläuterungen

1. Allgemeines (Lebensalter und Berufsjahre)
Für die Grundvergütung zur Berufsgruppeneinteilung A (Vergütungstabelle A 1 bis A 4) ist das Eingangsalter
für die Gruppen III bis X das vollendete 21. Lebensjahr,
für die Gruppen I a bis II b das vollendete 25. Lebensjahr.
Soweit auf Grund des Beschlusses der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 7. Dezember 1966 zu I Ziff. 2 einzelnen Rechtsträgern in begründeten Fällen nach Absprache mit dem zuständigen Landesverband die Möglichkeit gegeben wurde, die für den Bereich der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände gültigen Vergütungsregelungen einzuführen, ist das Eingangsalter

[1] Zu den Bezügen gehören die Grundvergütung einschließlich sonstiger Zulagen nach Maßgabe des BAT – jedoch ohne Kinderzuschlag –, ferner der Ortszuschlag und ein etwaiger örtlicher Sonderzuschlag.

für die Gruppen Ia bis II das vollendete 23. Lebensjahr (§ 27 Abs. 1 BAT i.d.F. des Tarifvertrages zur Änderung und Ergänzung des BAT für den Bereich der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände vom 1. Dezember 1966).

Ab vollendetem 18. Lebensjahr erhalten Mitarbeiter bis zur Vollendung des Eingangsalters ihrer Vergütungsgruppe eine verkürzte Grundvergütung nach der Vergütungstabelle A 3 (Anlage 2c zu AVR).

Zur Grundvergütung kommen für Mitarbeiter nach der Berufsgruppeneinteilung A — soweit diese das 18. Lebensjahr vollendet haben — jeweils der Ortszuschlag sowie eine etwaige Kinderzulage hinzu. Die Mitarbeiter unter 18 Jahren, die in die Berufsgruppeneinteilung A eingestuft sind, erhalten eine **Gesamt**vergütung nach Vergütungstabelle A 4 (Anlagen 2d zu AVR); hier kommt also **kein** Ortszuschlag mehr hinzu.

Nach Vollendung des Eingangsalters wird gegenüber der bis zum Jahre 1961 für die AVR gültigen Regelung das Lebensalter stärker berücksichtigt. Entscheidend für den Übergang zum Grundsatz der Vergütungsstaffelung nach dem Lebensalter war die Erwägung, daß gerade dort, wo im diakonischen Raum Einrichtungen freier Werke neben solchen von Kirchengemeinden und Kirchengemeindeverbänden arbeiten, eine unterschiedliche Berechnung der Vergütung zu Unzuträglichkeiten führen kann. Zweifellos hat die Berechnung der Vergütung nach Berufsjahren den Vorzug leichterer Anpassung an den leistungsgerechten Lohn. Bei der Berechnung der Vergütung nach dem Lebensalter wird jedoch in gewissem Umfange auch die Lebenserfahrung berücksichtigt.

Der Vorzug der Berechnung der Vergütung nach Berufsjahren im Hinblick auf die leichtere Anpassung an den leistungsgerechten Lohn kann u.a. dann zur Geltung kommen, wenn ältere — bisher in anderen Berufszweigen tätig gewesene — Mitarbeiter neu eingestellt werden. Die Vergütung nach Berufsjahren würde in solchen Fällen oft nicht unerheblich unter derjenigen Vergütung liegen, die sich auf Grund der vollendeten Lebensjahre errechnet. Werden solche älteren Mitarbeiter nach ihren Lebensjahren eingestuft, empfiehlt es sich, hinsichtlich der Vergütung vom System der AVR abweichende Vereinbarungen zu treffen (Pauschalvergütung). Soweit die betreffenden Mitarbeiter sich in dem für sie neuen Arbeitsgebiet gut einarbeiten und ihre Arbeitsleistungen sich verbessern, sollte nach Ablauf eines angemessenen Zeitraumes die vereinbarte Pauschalvergütung neu festgesetzt werden.

2. Steigerung der Grundvergütung (Abs. 2)

Im Interesse der Verwaltungsvereinfachung sind im Gegensatz zur früheren TOA-Regelung die Steigerungsbeträge nunmehr einheitlich für alle Fälle auf den Ersten des Monats festgelegt, in dem der Mitarbeiter ein mit ungerader Zahl bezeichnetes Lebensjahr vollendet. Nach § 187 Abs. 2 S. 2 BGB gilt ein Lebensjahr mit Ablauf des Tages als vollendet, der dem Geburtstag vorangeht. Ein am 1. Oktober Geborener vollendet daher das Lebensjahr mit Ablauf des 30. September. Abweichend von dieser (nicht zwingenden) Vorschrift des BGB bestimmt § 27 Abs. 7 BAT, daß die Vollendung eines Lebensjahres mit Beginn des Monats anzunehmen ist, in den der Geburtstag fällt. Das Lebensjahr eines Mitarbeiters, der am 1. Oktober geboren ist, gilt daher

ebenso wie das eines Mitarbeiters, der am 31. Oktober geboren ist, als mit dem 1. Oktober vollendet. Die Grundvergütung der beiden Mitarbeiter steigert sich daher, wenn sie ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollenden, mit Beginn des Monats Oktober.
Die Vereinheitlichung kann in Grenzfällen dazu führen, daß bei der Einstellung der jüngere Mitarbeiter gegenüber dem nur geringfügig älteren Vergütungsvorteile hat, nämlich dann, wenn der Mitarbeiter kurz vor der Vollendung eines mit ungerader Zahl bezeichneten Lebensjahres eingestellt wird. Dies muß im Interesse der Vereinfachung hingenommen werden.

Beispiel:
Am 1. Oktober 1967 werden zwei Stenotypistinnen in der gleichen Einrichtung eingestellt (A IX b).
A geboren 22. Oktober 1944 wird bei der Einstellung in Entsprechung zu § 27 Abs. 7 BAT als bereits 23 Jahre alt behandelt. Sie erhält die für ein Lebensalter von 23 Jahren errechnete Anfangsgrundvergütung, den ersten Steigerungsbetrag am 1. Oktober 1969.
B geboren am 15. November 1944 ist bei der Einstellung 22 Jahre, 11 Monate alt, fällt also unter die Einstellungsbedingungen einer 21jährigen. Sie erhält die für ein Lebensalter von 21 Jahren errechnete Anfangsgrundvergütung, den ersten Steigerungsbetrag bereits am 1. November 1967, dem Beginn des Monats, in dem sie das 23. Lebensjahr vollendet.

3. Festsetzung der Grundvergütung im Falle der Wiedereinstellung (Abs. 3)
Zweck dieser Vorschrift ist, dem Mitarbeiter, der ohne sein Zutun die Stellung wechseln mußte, eine Art Besitzstand zu gewährleisten, da die sonst notwendige Behandlung als Neueingestellter nach § 15 Abs. 2 zur Einkommensminderung führen würde. Hiernach kann bei bereits vorausgehender Vergütung nach AVR oder BAT statt der niedrigeren Grundvergütung nach dem Lebensalter bei Neueinstellung (Vergütungstabelle A 2) die bisherige höhere Grundvergütung weitergewährt werden.
Dies betrifft z. B. Mitarbeiter, die das Dienstverhältnis zwischen verschiedenen diakonischen Rechtsträgren wechseln. Die bisherige — weiter zu gewährende — höhere Grundvergütung steigert sich erstmalig wieder mit Beginn des Monats, in dem der betreffende Mitarbeiter ein mit ungerader Zahl bezeichnetes Lebensjahr vollendet, von diesem Zeitpunkt ab nach je 2 Jahren bis zum Höchstbetrag der Grundvergütung der Vergütungsgruppe.
Diese Regelung von § 15 Abs. 3 kann sinngemäß auch auf solche Mitarbeiter angewendet werden, die aus einem sonstigen Beschäftigungsverhältnis in die Arbeit einer diakonischen Einrichtung neu eintreten.
Die Anwendung des § 15 Abs. 3 ist in das Ermessen des Dienstgebers gestellt; ein Rechtsanspruch des Mitarbeiters auf Einstufung nach Maßgabe des § 15 Abs. 3 besteht nicht.

§ 16
Grundvergütung für Mitarbeiter im Krankenpflegedienst nach Berufsgruppeneinteilung K

(1) Die Grundvergütung der im Krankenpflegedienst tätigen Mitarbeiter (Berufsgruppeneinteilung K — Anlage 1b) bemißt sich nach Berufsjahren. Maßgebend ist die Vergütungstabelle K (Anlage 3).
Die Grundvergütung erhöht sich nach je 2 vollendeten Berufsjahren um den Steigerungsbetrag der Anstellungsgruppe bis zum Höchstbetrag der Grundvergütung der Anstellungsgruppe. Die Steigerung erfolgt jeweils vom 1. des Monats an, in dem ein mit ungerader Zahl bezeichnetes Berufsjahr beginnt.
(2) Die Berufszeit der Krankenschwestern, Krankenpfleger und Kinderkrankenschwestern beginnt mit dem 1. des Monats, in dem nach Erteilung der staatlichen Erlaubnis der Pflegedienst erstmalig ausgeübt wird.
Bei Krankenschwestern, Krankenpflegern, Kinderkrankenschwestern und Hebammen werden Zeiten zusätzlicher Ausbildung dann der Berufszeit hinzugerechnet, wenn sie nicht bereits als Berufszeit berücksichtigt sind.
Der Berufszeit der Krankenschwestern, Krankenpfleger, Kinderkrankenschwestern der Gruppe Kr 3, die den Pflegedienst bereits vor Erteilung der Erlaubnis ausgeübt haben, wird diese Berufszeit hinzugerechnet, soweit diese drei Jahre übersteigt. Die Zeit von drei Jahren vermindert sich um die Zeit der Teilnahme an einem Lehrgang an einer Krankenpflege- oder Kinderkrankenpflegeschule, soweit sie nicht bereits als Berufszeit angerechnet worden ist. Diese Regelung gilt sinngemäß für die Berufszeit der Hebammen (Gruppe Kr 4) sowie der Wochenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung und der Pflegerinnen/Pfleger mit verwaltungseigener Abschlußprüfung nach mindestens einjähriger Ausbildung (Gruppe Kr 2).
(3) Bei den übrigen im Pflegedienst tätigen Mitarbeitern gilt als Berufszeit die Zeit, in der diese Mitarbeiter eine ihrer jetzigen Verwendung entsprechende Tätigkeit ausgeübt haben. Die Berufszeit beginnt mit dem 1. des Monats, in dem der Pflegedienst erstmalig ausgeübt wird. Ausbildungszeiten gelten nicht als Zeiten der Berufsausübung.

Erläuterungen

Berechnung der Berufszeit; Anrechnung zusätzlicher Ausbildungszeiten

a) Nach Abs. 2 Unterabs. 2 wird die Zeit einer zusätzlichen Ausbildung bei Krankenpflegepersonen, die bereits eine Erlaubnis nach dem Krankenpflegegesetz erlangt haben, als Berufszeit berücksichtigt. Das gleiche gilt für Hebammen und für die Zeit der Zusatzausbildung als Hebamme. Der letzte Halbsatz von Unterabs. 2 stellt klar, daß die Zeit der zusätzlichen Ausbildung nicht berücksichtigt wird, wenn diese Zeit bereits als Berufszeit nach Unterabs. 1 anzurechnen ist, weil während der zusätzlichen Ausbildung z. B. der Krankenpflegeberuf weiter ausgeübt worden ist.

b) Abs. 2 Unterabs. 3 gilt für diejenigen Mitarbeiter, die die Erlaubnis nach dem Krankenpflegegesetz erlangt haben, aber vorher als ungeprüfte Pflegekräfte oder als Pflegekräfte mit verwaltungseigener Prüfung oder als Wochenpflegerinnen mit staatlichen Anerkennung tätig

gewesen sind. Die Zeiten in dieser Tätigkeit werden, soweit sie in den Vergütungsgruppen Kr 1 und Kr 2 zu berücksichtigen wären, der Berufszeit nach Abs. 2 Unterabs. 1 hinzugerechnet, soweit sie drei Jahre übersteigen. Der Kürzungszeitraum von drei Jahren vermindert sich um die Zeit der Teilnahme an dem Lehrgang einer Krankenpflegeschule jedoch nur insoweit, als sie nicht bereits in der Berufszeit enthalten ist.

Beispiel:

1. Eine Krankenschwester ist fünf Jahre als ungeprüfte Pflegerin tätig gewesen. **Danach** hat sie drei Jahre den Lehrgang an einer Krankenpflegeschule besucht. Der Berufszeit nach Abs. 2 Unterabs. 1 sind nach Abs. 2 Unterabs. 3 fünf Jahre hinzuzurechnen.

2. Ein Krankenpfleger ist fünf Jahre als ungeprüfter Pfleger tätig gewesen. **Während** dieser Zeit hat er drei Jahre den Lehrgang einer Krankenpflegeschule besucht. Der Berufszeit nach Abs. 2 Unterabs. 1 sind nach Abs. 2 Unterabs. 3 zwei Jahre hinzuzurechnen.

c) Durch Streichung des bisherigen Abs. 2 Unterabs. 2 wurde mit Wirkung vom 1. Januar 1967 die bisherige Regelung aufgehoben, wonach der Berufszeit der Krankenschwestern, Krankenpfleger, Kinderkrankenschwestern, deren Ausbildung nach dem Krankenpflegegesetz vom 15. Juli 1957 drei Jahre betragen hat, ein Ausbildungsjahr (d.h. das bisherige praktische Jahr) hinzugerechnet wird. Zukünftig beginnen diese Mitarbeiter(innen) nach der staatlichen Anerkennung wieder mit dem ersten Berufsjahr. Die Berufszeit der am 31. Dezember 1966 beschäftigten Mitarbeiter ist mit Wirkung vom 1. Januar 1967 unter Berücksichtigung der Änderung des § 16 Abs. 2 AVR neu zu berechnen.

Die neue Grundvergütung kann wie bisher nach etwaiger Berichtigung der Berufsjahre aus der Vergütungstabelle K (Anlage 3 AVR) entnommen werden.

Zu der wie bisher nach Berufsjahren berechneten Grundvergütung kommen Ortszuschlag, wenn das 18. Lebensjahr — wie in der Regel — vollendet ist, sowie etwaige Kinderzulagen hinzu.

§ 17
Grundvergütung für Mitarbeiter nach Berufsgruppeneinteilung H

(1) Die Grundvergütung der nach der Berufsgruppeneinteilung H (Anlage 1 c) eingestuften Mitarbeiter bemißt sich nach Berufsjahren. Eingangsalter ist das vollendete 21. Lebensjahr. Nach Vollendung des Eingangsalters ist die Vergütungstabelle H 1 (Anlage 4 a) maßgebend.
(2) Nach Vollendung des Eingangsalters beginnt die Berufszeit mit dem 1. des Monats, in dem eine den Berufsgruppenmerkmalen entsprechende Tätigkeit erstmalig ausgeübt wird. Ausbildungszeiten gelten nicht als Zeiten der Berufsausübung.
(3) Nach Vollendung des Eingangsalters erhöht sich die Grundvergütung nach je zwei vollendeten Berufsjahren um den Steigerungsbetrag der Anstellungsgruppe bis zum Höchstbetrag der Grundvergütung der Anstellungsgruppe. Die Steigerung erfolgt jeweils vom 1. des Monats an, in dem ein mit ungerader Zahl bezeichnetes Berufsjahr beginnt.
(4) Mitarbeiter, die nach Vollendung des 18. Lebensjahres, aber vor Erreichen des Eingangsalters eingestellt werden, erhalten eine Grundvergütung nach der Vergütungstabelle H 2 (Anlage 4 b). In den Gruppen H 1 bis H 6 erhöht sich die Grundvergütung bis zur Vollendung des Eingangsalters jeweils mit dem Beginn des Monats, in dem ein weiteres Lebensjahr vollendet wird.
(5) Mitarbeiter, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten anstelle von Grundvergütung und Ortszuschlag eine Gesamtvergütung nach Vergütungstabelle H 3 (Anlage 4 c).

Erläuterungen

1. Vergütungstabellen H 1 bis H 3
Das Eingangsalter in der in Anlehnung an die Gliederung des Manteltarifvertrages für die Arbeiter der Länder (MTL) entwickelten Vergütungstabellen H wurde von der Arbeitsrechtlichen Kommission mit Wirkung vom 1. Januar 1965 auf das 21. Lebensjahr heraufgesetzt. Von da an erfolgt die Steigerung der Grundvergütung — wie bisher — nach Berufsjahren.
Die Grundvergütungen für die arbeiterrentenversicherungspflichtigen Mitarbeiter wurden in Entsprechung zu den tariflichen Änderungen im Bereich des Bundes und der Länder (Länderlohntarifvertrag Nr. 11 vom 21. Juni 1966) mit Wirkung vom 1. April 1966 in Übereinstimmung mit der Neuregelung der Grundvergütungen für die angestelltenversicherungspflichtigen Mitarbeiter erhöht. Darüber hinaus wurden durch die Neufassung der AVR mit Wirkung vom 1. Januar 1967 ab die Steigerungsbeträge in den einzelnen Vergütungsgruppen erhöht und eine weitere Steigerungsstufe (13. und 14. Berufsjahr) angefügt. Dadurch erreichen die Endgrundvergütungen in den Vergütungsgruppen H 2 bis H 5 die entsprechenden Sätze in den Vergütungsgruppen A VIII bis A X. Auf diese Weise wird es möglich, bestimmte Mitarbeiter dieser Vergütungsgruppen und Mitarbeiter der Gruppe H 1 mit entsprechenden Tätigkeitsmerkmalen in die Berufsgruppeneinteilung A überzuleiten und ihnen bei entsprechender Bewährung weitere Aufstiegsmöglichkeiten in der Berufsgruppeneinteilung A zu erschließen.

2. Berufsjahre – Begriff und Berechnung

Berufsjahre umfassen Zeiten, in denen der Mitarbeiter eine den Tätigkeitsmerkmalen der für seine Einstellung vorgesehenen Vergütungsgruppe entsprechende Tätigkeit ausgeübt hat. Berufsjahre werden bei der Vergütungsberechnung nur insoweit berücksichtigt, als sie nach Vollendung des 21. Lebensjahres zurückgelegt sind. Der Beginn der Berufszeit ist im Dienstvertrag festzusetzen (vgl. Muster eines Dienstvertrages, § 3 Abs. 2 Buchst. b – Anlage 15 S. 381).

3. Mitarbeiter vom vollendeten 18. Lebensjahr bis zum Erreichen des Eingangsalters (Abs. 4)

Im Zuge der weiteren Vereinheitlichung der Vergütungsbedingungen zwischen den der Rentenversicherung der Angestellten und den der Rentenversicherung der Arbeiter zugehörigen Mitarbeitern ist die bisherige Staffelung der Grundvergütung für diejenigen Mitarbeiter der Berufsgruppeneinteilung H, die das Eingangsalter von 21 Lebensjahren nicht erreicht haben, verbessert worden.

4. Mitarbeiter, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (Abs. 5)

Mitarbeiter der Berufsgruppeneinteilung H, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten eine Gesamtvergütung, in die der Ortszuschlag eingearbeitet ist (Abs. 5).

§ 18
Neufestsetzung der Grundvergütung wegen geänderter Voraussetzungen

(1) Bei einer Höhergruppierung (§ 13) der nach der Berufsgruppeneinteilung A eingestuften Mitarbeiter wird die im Zeitpunkt der Höhergruppierung zustehende Grundvergütung um die Aufrückungszulage der höheren, ggf. auch um die der dazwischenliegenden Gruppe mit Beginn des Monats erhöht, in dem die Höhergruppierung wirksam wird. Bei der Berechnung der neuen Vergütung ist zu prüfen, ob sich bei Neueinstellung des Mitarbeiters in die neue Berufsgruppe nach § 15 Abs. 2 eine höhere Grundvergütung ergeben würde; ist dies der Fall, so ist die höhere Grundvergütung zu gewähren. Bei der Höhergruppierung um mehr als eine Gruppe gelten jedoch die Vergütungsgruppen Vb und Vc sowie die Vergütungsgruppen IIa und IIb jeweils als eine Vergütungsgruppe, so daß nur die Aufrückungszulage der höheren Gruppe hinzuzurechnen ist.
(2) Bei einer Höhergruppierung (§ 13) der nach der Berufsgruppeneinteilung K eingestuften Mitarbeiter wird die Berufszeit bei Umstufung

in die Gruppe	in der Gruppe	
Kr 2	Kr 1	um 2 Jahre
Kr 3	Kr 2	um 2 Jahre
Kr 3	Kr 1	um 4 Jahre

gekürzt. Die Berufszeit beginnt jedoch spätestens mit dem Tage der Höhergruppierung. Bei einer Höhergruppierung in eine höhere Gruppe als Kr 3 wird die Berufszeit für die höhere Gruppe in der Weise ermittelt, daß die Berufszeit für die Gruppe K 3 für jede darüberliegende Gruppe um je 2 Jahre gekürzt wird. Die Berufszeit beginnt spätestens mit dem Tage der Höhergruppierung. Bei Hebammen tritt an die Stelle der Berufszeit für die Gruppe Kr 3 die Berufszeit für die Gruppe Kr 4.
(3) Bei einer Höhergruppierung der nach der Berufsgruppeneinteilung H eingestuften Mitarbeiter wird die in der neuen Gruppe zu gewährende Grundvergütung so festgesetzt, daß sie unmittelbar über der in der verlassenen Gruppe zum Aufrückungszeitpunkt nächstfolgenden Grundvergütung liegt. Die neue Grundvergütung steigert sich nach je zwei weiteren Berufsjahren, die seit dem 1. des Monats der Höhergruppierung zurückgelegt wurden, um den Steigerungsbetrag der neuen Gruppe bis zum Höchstbetrag der Grundvergütung der neuen Gruppe.
(4) Bei einer Herabgruppierung (§ 32) erhalten die nach den Berufsgruppeneinteilungen A und H eingestuften Mitarbeiter die Grundvergütung, die sie erhalten würden, wenn sie die während des bestehenden Dienstverhältnisses in einer höheren Gruppe verbrachten Zeiten in der neuen Gruppe abgeleistet hätten. In gleicher Weise werden Zeiten berücksichtigt, die diese Mitarbeiter während des bestehenden Dienstverhältnisses früher in der neuen Gruppe verbracht haben.

§ 18 Neufestsetzung der Grundvergütung wegen geänderter Voraussetzungen

Erläuterungen

1. Höhergruppierung bei Mitarbeitern, die unter Berufsgruppeneinteilung A fallen (Abs. 1)

Eine Höhergruppierung des Mitarbeiters in eine höhere Vergütungsgruppe ist möglich

a) bei Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit (§ 13) und

b) nach Ablauf einer bestimmten Bewährungszeit (Bewährungsaufstieg nach § 13 a).

Bei der Höhergruppierung (Aufrückung) bildet der Betrag, der sich aus der Grundvergütung der zu verlassenden Vergütungsgruppe zuzüglich der Aufrückungszulage der neuen Vergütungsgruppe, ggf. auch der dazwischen liegenden Vergütungsgruppe ergibt, die neue Grundvergütung.

Aufrückungszulage ist der Mehrbetrag, um den sich bei der Höhergruppierung (Aufrückung) die Grundvergütung der verlassenen Vergütungsgruppe mindestens erhöht. Im Hinblick auf § 18 Abs. 1 Satz 2 ist in jedem Falle festzustellen, wie hoch die Grundvergütung ist, die der betreffende Mitarbeiter nach § 15 bei Neueinstellung in der neuen Vergütungsgruppe erhalten würde.

Die Aufrückungszulage für Mitarbeiter der Berufsgruppeneinteilung A ergibt sich aus Anlage 2 a.

2. Höhergruppierung für Mitarbeiter, die unter Berufsgruppeneinteilung K fallen (Abs. 2)

Der Höhergruppierung der nach der Berufsgruppeneinteilung K eingestuften Mitarbeiter ist die Berufszeit zugrunde zu legen. Nach Abs. 2 wird bei einer Höhergruppierung in eine höhere Vergütungsgruppe als Vergütungsgruppe Kr 3 die Berufszeit für die Vergütungsgruppe Kr 3 grundsätzlich um je 2 Jahre für jede Vergütungsgruppe, die über der Vergütungsgruppe Kr 3 liegt, gekürzt. Abs. 2 Satz 4 stellt sicher, daß die Berufszeit für die Vergütungsgruppe Kr 3 jedoch nicht um mehr Jahre gekürzt wird als die Berufszeit für die Vergütungsgruppe Kr 3 überhaupt beträgt.

Beispiel:

Eine Krankenschwester wird unmittelbar nach dem praktischen Jahr als Stationsschwester eingesetzt. Sie ist in die Vergütungsgruppe Kr 4 einzugruppieren. Da im vorliegenden Falle keine Berufszeiten gekürzt werden können, beginnt die Berufszeit nach Abs. 2 Satz 4 in Vergütungsgruppe Kr 4 mit dem Tage der Höhergruppierung (Eingruppierung in die Vergütungsgruppe Kr 4). Die Grundvergütung steigert sich mit dem Beginn des Monats, in dem das 3. Berufsjahr für die Vergütungsgruppe beginnt.

3. Herabgruppierung (Abs. 4 und 5)

Herabgruppierungen sind nur nach vorheriger Kündigung zu diesem Zweck (§ 32 Abs. 2 und Abs. 3) oder durch eine entsprechende Vereinbarung (Dienstvertragsänderung) zulässig.

4. Vergleichsberechnung

Bei Höhergruppierungen bei Mitarbeitern der Berufsgruppeneinteilung A sind die Grundvergtüungen vergleichsweise zu berechnen, die sich

a) aus der seitherigen Grundvergütung zuzüglich der Aufrückungszulage für die neue Vergütungsgruppe,
b) bei Neueinstufung nach dem erreichten Lebensalter aus Vergütungstabelle A 2 (Anlage 2b)

ergeben.

Der jeweils höhere der so vergleichsweise festgestellten Beträge ist die neue Grundvergütung in der Aufrückungsgruppe. Für den Fall des Bewährungsaufstiegs ist diese Berechnungsweise in Teil A Abschnitt I Abs. 3 der Überleitungsregelung (vgl. AVR — Neufassung 1. Januar 1967 — S. 5) daher auch festgelegt.

§ 19
Ortszuschlag

(1) Der Ortszuschlag wird nach Maßgabe der Anlage 5 unter sinngemäßer Anwendung der für die landeskirchlichen Beamten bzw. für die Beamten der Evangelischen Kirche in Deutschland jeweils geltenden Bestimmungen gewährt.
(2) Die Höhe des Ortszuschlages richtet sich nach der Tarifklasse, der die Berufsgruppe des Mitarbeiters zugeteilt ist, nach der Ortsklasse des dienstlichen Wohnsitzes und nach der Stufe, die den Familienverhältnissen des Mitarbeiters entspricht.
(3) Für die Festsetzung der Ortsklasse gilt die Verordnung über die Aufstellung des Ortsklassenverzeichnisses vom 1. Oktober 1957 (BGBl. II S. 1445) in der jeweils gültigen Fassung.
(4) Soweit für die kirchlichen Mitarbeiter ein örtlicher Sonderzuschlag vorgesehen ist, wird dieser neben der Grundvergütung und dem Ortszuschlag gewährt. Im einzelnen gelten die Bestimmungen der zuständigen Kirchenleitungen.

Erläuterungen

1. Allgemeines – Bezugsnormen
Die Berechnung des Ortszuschlags richtet sich nach den für die landeskirchlichen Beamten bzw. für die Beamten der EKiD jeweils geltenden Bestimmungen (vgl. „Tabelle Ortszuschläge" Anlage 5 zu den AVR).
Die darin ausgewiesenen Beträge sind auf die für den Bereich der Bundesverwaltung geltenden Regelungen ausgerichtet. Da die Landeskirchen den Besoldungs- bzw. Vergütungsbedingungen ihrer Mitarbeiter im allgemeinen gliedstaatliches Recht zugrunde legen, einzelne Länder aber in der Gestaltung der Ortszuschläge von der Regelung im Bunde abweichen, ist in der Fußnote 1 zur Tabelle „Ortszuschläge" ausdrücklich vorgesehen, von den Tabellensätzen abweichende landeskirchliche Regelungen zu berücksichtigen.

2. Personenkreis
Der Ortszuschlag wird allen Mitarbeitern gewährt, die **nach den Berufsgruppeneinteilungen A, K und H** eingestuft sind und das 18. Lebensjahr vollendet haben.
Bei den Berufsgruppeneinteilungen A und H ist für Mitarbeiter unter 18 Jahren der Ortszuschlag bereits bei der Gesamtvergütung nach Vergütungstabelle A 4 (Anlage 2 d) bzw. nach Vergütungstabelle H 3 (Anlage 4 c) berücksichtigt und daher nicht nochmals hinzuzurechnen.

3. Einstufung
Die Stufen des Ortszuschlags, die aus Anlage 5 AVR ersichtlich sind, richten sich nach folgender grundsätzlicher Regelung:
Zur **Stufe 1** gehören, soweit sich nicht aus den folgenden Absätzen etwas anderes ergibt, die ledigen Mitarbeiter.

Zur **Stufe 2** gehören, **soweit keine Kinderzulage zu gewähren ist,**

a) verheiratete Mitarbeiter,
b) verwitwete und geschiedene Mitarbeiter, sowie solche Mitarbeiter, deren Ehe aufgehoben oder für nichtig erklärt worden ist,
c) ledige Mitarbeiter, die das 40. Lebensjahr vollendet haben (ohne daß es auf einen eigenen Hausstand ankommt),
d) andere ledige Mitarbeiter, die in einem eigenen Haushalt einer anderen Person nicht nur vorübergehend Unterkunft und Unterhalt gewähren, weil sie gesetzlich oder sittlich dazu verpflichtet sind, oder aus beruflichen oder gesundheitlichen Gründen ihrer Hilfe bedürfen.

Zur **Stufe 3 oder eine der folgenden Stufen** gehören alle Mitarbeiter, die für Kinder nach AVR Kinderzulagen erhalten – auf den Familienstand des Mitarbeiters kommt es dabei nicht an – oder denen Kinderzulage nur deswegen nicht gewährt wird, weil ein Anspruch anderweitig besteht (z. B. nach BKGG).

So erhält u. a. auch eine geschiedene Mitarbeiterin, die für ein oder mehrere Kinder Kinderzulage erhält, oder eine Mitarbeiterin, die für ein uneheliches Kind Kinderzulage erhält, den Ortszuschlag nach Stufe 3 (vgl. Erl. 9 zu § 20 S. 82). Uneheliche Kinder eines männlichen Mitarbeiters werden jedoch nur berücksichtigt, wenn der Mitarbeiter sie in seine Wohnung aufgenommen oder sie auf seine Kosten anderweitig untergebracht hat, ohne daß dadurch die häusliche Verbindung mit ihm aufgehoben werden soll.

4. Ortsklassen

Die Zuteilung der Orte zu den Ortsklassen „S" und „A" ergibt sich aus dem amtlichen Ortsklassenverzeichnis. Das Ortsklassenverzeichnis vom 1. Oktober 1957 ist geändert worden durch VO vom 14. Juli 1960 (BGBl. II S. 1877), durch VO vom 14. August 1961 (BGBl. II S. 1177), durch VO vom 26. April 1962 (BGBl. II S. 202), durch VO vom 24. April 1963 (BGBl. II S. 293), durch VO vom 6. Dezember 1963 (BGBl. II S. 1458), durch VO vom 29. Juli 1964 (BGBl. II S. 851).

Die Ortsklasse „B" wurde durch § 4 des Vierten Gesetzes über die Erhöhung von Dienst- und Versorgungsbezügen (Viertes Besoldungserhöhungsgesetz) vom 13. August 1964 (BGBl. I S. 617) mit Wirkung vom 1. Januar 1965 abgeschafft.

Evtl. künftige Änderungen des Ortsklassenverzeichnisses sind zu berücksichtigen.

Änderungen in der Ortsklasse werden vom 1. des Monats an wirksam, der auf die Bekanntmachung der Änderung folgt.

5. Dienstlicher Wohnsitz

Maßgebend für die Einstufung ist der Ort, in dem die Dienststelle des Mitarbeiters ihren Sitz hat. Der Wohnsitz des Mitarbeiters kann der Einstufung zugrunde gelegt werden, wenn dieser in eine höhere Ortsklasse eingereiht ist und der Mitarbeiter seinen Wohnsitz dort auf Anordnung oder im Einverständnis mit der Dienststellenleitung hat. Dasselbe gilt für neueingestellte Mitarbeiter, solange eine Wohnung am Dienstort nicht bereitgestellt werden kann und der Mitarbeiter auch nicht in der Lage ist, sich selbst eine Wohnung zu beschaffen.

6. Ortszuschlag für verheiratete Mitarbeiter

Die frühere Bestimmung (§ 19 Abs. 2 Unterabs. 2), wonach verheirateten Mitarbeitern, deren Ehegatte vollbeschäftigt ist, nur der Ortszuschlag nach Stufe 1 (Ledige) gewährt wird, ist im Hinblick darauf, daß § 16 Abs. 1 des BBesG vom 27. Juli 1957 (BGBl. I S. 993) durch Art. I § 1 Ziff. 12 des 2. Gesetzes zur Änderung beamtenrechtlicher und besoldungsrechtlicher Vorschriften – sog. Harmonisierungsnovelle – vom 18. Dezember 1963 (BGBl. I S. 901) in Fortfall gekommen ist, durch Beschluß der Arbeitsrechtlichen Kommission mit Wirkung vom 1. Juli 1964 gestrichen worden. Damit steht seit diesem Zeitpunkt den betreffenden Mitarbeitern der Ortszuschlag jeweils in der Höhe zu, die sich nach der Tarifklasse, der Ortsklasse des dienstlichen Wohnsitzes und nach der Stufe, die den Familienverhältnissen entspricht, ergibt. Es ist also unerheblich, ob der andere Ehegatte ebenfalls voll beschäftigt ist oder ob er etwa gleichfalls einen Ortszuschlag in voller Höhe erhält. Sind beide Ehegatten bei dem gleichen Dienstgeber beschäftigt, so erhalten beide den Ortszuschlag in voller Höhe. Eine verheiratete Frau mit Kindern, die beim gleichen Dienstgeber wie ihr Ehegatte beschäftigt ist und die Kinder hat, hat daher wie der Ehemann Anspruch auf den Ortszuschlag der Stufe 3 oder – entsprechend der Kinderzahl – einer höheren Stufe.

Wenn mit einem Ehegatten – ggf. unter Festlegung einer von der normalen Arbeitszeit abweichenden Wochenstundenzahl (Teilbeschäftigung) – eine Pauschalvergütung, d.h. ein Arbeitsentgelt ohne Untergliederung in Grundvergütung, Ortszuschlag und Kinderzulage vereinbart wird, entfällt für ihn die Zahlung des Ortszuschlages.

7. Berücksichtigung der Kinderzahl bei Berechnung des Ortszuschlags

Die Bestimmung des § 19 Abs. 2 Satz 2

> „Kinder werden dabei insoweit berücksichtigt, als der Mitarbeiter für sie Kinderzulage nach § 20 AVR und nach dem Bundeskindergeldgesetz oder nach einer dieser Regelungen erhält"

wurde durch Beschluß der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 17. Oktober 1967 gestrichen. Maßgebend für diesen Beschluß war die Erwägung, daß der Hinweis in § 19 Abs. 1, wonach der Ortszuschlag in sinngemäßer Anwendung der für die landeskirchlichen Beamten jeweils geltenden Bestimmungen gewährt wird, bereits entsprechende Regelungen berücksichtigt.

Bei der Zuteilung zu den Stufen des Ortszuschlags sind also auch Kinder, für die keine Kinderzulage gewährt wird, weil für sie (staatliches) Kindergeld gezahlt wird, zu berücksichtigen.

§ 20
Kinderzulage

(1) Eine Kinderzulage wird dem Mitarbeiter gewährt, soweit bei ihm Kinder im Sinne von § 2 des Bundeskindergeldgesetzes vom 14. April 1964 (BGBl. I S. 265) zu berücksichtigen sind.
(2) Die Kinderzulage beträgt monatlich DM 50,–; sie erhöht sich auf monatlich DM 100,–, wenn mehr als ein Kind zu berücksichtigen ist. Sofern Anspruch auf Zweitkindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz besteht, verkürzt sie sich auf monatlich DM 75,–.
(3) Bei einer regelmäßigen wöchentlichen Beschäftigung von mindestens Dreiviertel der üblichen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiters werden die vollen Sätze der Kinderzulage gezahlt. Bei einer geringeren wöchentlichen Beschäftigung vermindert sich die Kinderzulage auf Dreiviertel der vollen Sätze.
(4) Die Kinderzulage wird in der zustehenden Höhe vom Beginn des Monats an gewährt, in dem die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind. Entfällt der Grund für die Gewährung der Kinderzulage, so wird die Zahlung erst mit dem Ablauf des nächsten Monats eingestellt.
(5) Ein Anspruch auf die Kinderzulage besteht nicht, wenn und soweit Kinderzuschläge oder entsprechende Leistungen anderweitig gewährt oder geschuldet werden. Nicht anrechenbar sind Leistungen nach dem Bundeskindergeldgesetz sowie sonstige Leistungen für das dritte und jedes weitere Kind.

Erläuterungen

1. Bundeskindergeldgesetz – Allgemeines
Die Neuregelung des Kindergeldrechts durch das Bundes-Kindergeldgesetz vom 14. April 1964 (BGBl. I S. 265) – BKGG – (Anlage 11 S. 355) führte zu einer Änderung des § 20 AVR. Entsprechend dem Grundsatz des bisherigen Kindergeldrechts, wonach die Gewährung des Kindergeldes nicht zu Doppelleistungen für ein Kind führen soll, schließt § 7 BKGG Mitarbeiter im Bereich des öffentlichen Dienstes, die Bezüge unter Anwendung besoldungsrechtlicher Vorschriften über Kinderzuschläge erhalten, von der Gewährung des (staatlichen) Kindergeldes aus. Demzufolge haben auch die Bediensteten der Kirchen als „Mitarbeiter von Körperschaften des öffentlichen Rechts", deren Besoldungsrecht nach den Normen des öffentlichen Dienstrechts geregelt ist, keinen Anspruch auf Kindergeld nach dem BKGG. Da die kirchlich-karitativen Einrichtungen z.T. in Trägerschaft privatrechtlicher Vereine oder Stiftungen, z.T. aber in Trägerschaft öffentlich-rechtlicher Körperschaften (z.B. von Kirchengemeinden) stehen, ist – um eine unterschiedliche Behandlung der Mitarbeiter in bezug auf die Kindergeldgewährung auszuschließen – auf Antrag der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege in das Gesetz eine Bestimmung aufgenommen worden, die eine einheitliche Kindergeldregelung für alle Dienstnehmer der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege und der diesen unmittelbar oder mittelbar angeschlossenen Mitgliedsverbände sowie der diesen angeschlossenen Anstalten und Einrichtungen gewährleistet. Nach § 7 Abs. 5 BKGG erhalten demzufolge alle Mitarbeiter in diakonischen Einrichtungen, d.h. auch die in einem Dienstverhältnis zu der Einrichtung stehenden

Geistlichen – soweit sie die Voraussetzungen für die Gewährung von Kindergeld nach Maßgabe des BKGG erfüllen – einen Anspruch auf Leistungen gegen die Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (Kindergeldkasse), unabhängig davon, welche Rechtsform die diakonische Einrichtung hat. Der Anspruch auf (staatliches) Kindergeld gegen die Bundesanstalt ist ein öffentlich-rechtlicher Anspruch, der dem Anspruch des Mitarbeiters auf gleichartige privatrechtliche Leistungen gegenüber dem Dienstgeber vorgeht.

2. „Kinder" im Sinne von § 2 BKGG

Als „Kinder" i. S. von § 2 BKGG werden berücksichtigt

a) eheliche Kinder,
b) für ehelich erklärte Kinder,
c) an Kindes Statt angenommene Kinder,
d) uneheliche Kinder im Verhältnis zu dem Vater jedoch nur, wenn seine Vaterschaft oder seine Unterhaltspflicht festgestellt ist,
e) Stiefkinder, die der Berechtigte in seinen Haushalt aufgenommen hat,
f) Pflegekinder (Personen, mit denen der Berechtigte durch ein familienähnliches, auf längere Dauer bestimmtes Band verbunden ist, sofern er sie in seinen Haushalt aufgenommen hat und zu den Kosten ihres Unterhalts nicht unerheblich beiträgt),
g) Enkel und Geschwister, die der Berechtigte in seinen Haushalt aufgenommen hat oder überwiegend unterhält.

Die unter Buchst. a, b und d genannten Kinder werden bei einem leiblichen Elternteil nicht berücksichtigt, wenn sie von einer anderen Person als dessen Ehegatten an Kindes Statt angenommen worden sind.

Kinder werden nur berücksichtigt bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres, darüber hinaus bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres, wenn sie sich in Schul- oder Berufsausbildung befinden oder als einzige Hilfe der Hausfrau ausschließlich in dem Haushalt des Berechtigten tätig sind, dem mindestens vier weitere Kinder angehören, die bei dem Berechtigten berücksichtigt werden, oder an Stelle der länger als 90 Tage arbeitsunfähig erkrankten Hausfrau den Haushalt des Berechtigten führen.

3. (Staatliches) Kindergeld

a) Für Mitarbeiter mit zwei Kindern

(Staatliches) Kindergeld nach Maßgabe des BKGG wird bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen des Gesetzes nur gewährt für das zweite Kind und jedes weitere Kind. Das Gesetz sieht beim Kindergeld für das zweite Kind eine Einkommensgrenze vor. (Staatliches) Kindergeld für das zweite Kind erhalten nur Personen, deren Jahreseinkommen zusammen mit dem Jahreseinkommen ihres Ehegatten im Berechnungsjahr nicht mehr als DM 7800,– betragen hat (§ 14 Abs. 1 Satz 1 BKGG i. d. F. des Gesetzes zur Änderung und Ergänzung des BKGG vom 5. April 1965 – BGBl. I S. 222 – vgl. Anlage 11 S. 355). Durch das Änderungsgesetz vom 5. April 1965 (BGBl. I S. 222) wurde der berechtigte Personenkreis für das Zweitkindergeld erheblich erweitert. Ab 1. April 1965 besteht für ein zweites Kind unabhängig von der Höhe

des Einkommens dann ein Anspruch auf Kindergeld, wenn die berechtigten Personen drei oder mehr Kinder haben. Die Einkommensgrenze von DM 7800,– ist also nur noch Anspruchsvoraussetzung, wenn zwei Kinder vorhanden sind. Wenn der Berechtigte für das nach § 4 Abs. 1 Satz 1 BKGG maßgebende Kalenderjahr zur Einkommensteuer zu veranlagen ist, eine Veranlagung aber noch nicht durchgeführt ist, so ist Berechnungsjahr das letzte vor diesem Jahr liegende Kalenderjahr, für das der Berechtigte zur Einkommensteuer veranlagt war oder nicht zu veranlagen ist. Kommen mehrere Kalenderjahre als Berechnungsjahr in Betracht, so ist Berechnungsjahr das dem Leistungszeitraum am nächsten liegende Kalenderjahr (§ 4 Abs. 5 BKGG i.d.F. von Art. 10 des Finanzänderungsgesetzes 1967 vom 21. Dezember 1967 – BGBl. I S. 1259 [1277]).

b) **Für Mitarbeiter mit drei oder mehr Kindern**
Für Mitarbeiter mit drei oder mehr Kindern ist der Bezug des (staatlichen) Kindergeldes nicht an eine Einkommensgrenze gebunden.

4. Ausbildungszulage
Die neben dem (staatlichen) Kindergeld seit dem ab 1. April 1965 unter bestimmten Voraussetzungen gewährte Ausbildungszulage (Gesetz über die Gewährung von Kindergeld und Ausbildungszulage – BKGG vom 5. April 1965 – BGBl. I S. 222) ist ab 1. Januar 1968 in Fortfall gekommen (Art. 10 des Finanzänderungsgesetzes 1967 vom 21. Dezember 1967 – BGBl. I S. 1259 [1277]).

5. Kinderzulage
Unabhängig von dem (staatlichen) Kindergeld, das für das zweite Kind bei Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen gewährt wird, erhalten vollbeschäftigte Mitarbeiter in diakonischen Einrichtungen – soweit ihre Dienstverträge auf der Grundlage der AVR abgeschlossen sind – nach Maßgabe des § 20 AVR in der ab 1. Juli 1964 gültigen Fassung für ihr erstes Kind eine monatliche Zulage von DM 50,– und für ihr zweites Kind neben dem (staatlichen) Kindergeld eine solche von DM 25,–; die Zulage für das zweite Kind erhöht sich auf DM 50,–, wenn dem betreffenden Mitarbeiter für das zweite Kind ein Anspruch auf Kindergeld gegen die Bundesanstalt nicht zusteht. Diese Neuregelung bringt folgende Verbesserungen:

a) die Höhe der Kinderzulage beträgt für das erste und für das zweite Kind – unabhängig vom Lebensalter – bis zum 18. bzw. – wenn das Kind für einen Beruf ausgebildet wird – bis zum 25. Lebensjahr einheitlich DM 50,–, soweit nicht für das zweite Kind (staatliches) Kindergeld gewährt wird und insoweit eine Kürzung der Kinderzulage erfolgt.
Im Gegensatz zu Art. I, 1 des 4. Gesetzes zur Änderung beamtenrechtlicher und besoldungsrechtlicher Vorschriften vom 31. August 1965 (BGBl. I S. 1024), wonach Kinderzuschläge für die in Ausbildung befindlichen Kinder unter den bisherigen Voraussetzungen bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres gewährt werden, sind die einschlägigen

Bestimmungen des BKGG (§ 2 Abs. 2) bislang nicht geändert worden. Da § 20 AVR auf die Bestimmungen des BKGG Bezug nimmt, können Kinderzulagen für in Ausbildung befindliche Kinder, die das 25. Lebensjahr bereits überschritten haben, nicht gewährt werden.

b) Dienstbezüge, Arbeitsentgelte oder sonstige Zuwendungen, die das Kind im Zusammenhang mit der Berufsausbildung bezieht, werden nicht mehr auf die Kinderzulage angerechnet. Im Gegensatz hierzu sieht § 18 Abs. 2 BuBesG i.d.F. vom 18. Dezember 1963 (BGBl. I S. 916) eine entsprechende Anrechnung solcher Bezüge vor.

c) Die nach Maßgabe der Kinderzahl gestaffelten Ortszuschläge – AVR Tabelle 5 – werden unbeschadet der auf Grund des BKGG erhöhten Kindergeldleistungen weiter gewährt.

d) Die Kindergeldleistungen auf Grund des BKGG sind steuer- und sozialversicherungsbeitragsfrei. Die Mitarbeiter in den diakonischen Einrichtungen sind insoweit gegenüber der bisherigen Regelung, insbesondere auch gegenüber den Angehörigen des öffentlichen Dienstes, günstiger gestellt. Steuer- und sozialversicherungsbeitragspflichtig bleibt nur die für das erste und zweite Kind nach § 20 AVR gewährte Kinderzulage.

6. Teilbeschäftigte Mitarbeiter (Abs. 3)

Im Gegensatz zu den Bestimmungen über die Gewährung des (staatlichen) Kindergeldes steht die Kinderzulage in voller Höhe nur denjenigen Mitarbeitern zu, die mindestens drei Viertel der üblichen Arbeitszeit eines entsprechend vollbeschäftigten Mitarbeiters tätig sind. Bei einer geringeren wöchentlichen Beschäftigungszeit vermindert sich die Kinderzulage auf drei Viertel der vollen Sätze.

7. Mitarbeit des Ehegatten

Steht auch die Ehefrau eines Mitarbeiters in einem Dienstverhältnis zu der gleichen Einrichtung, so hat sie – sofern nicht eine Pauschalvergütung vereinbart ist – Anspruch auf die der Kinderzahl entsprechende Stufe des Ortszuschlags; die Kinderzulage erhält jedoch nur der eine Ehegatte, sofern nicht eine Teilung der Kinderzulage zwischen beiden Eheleuten mit dem Dienstgeber vereinbart worden ist (vgl. auch Erl. 6 zu § 19 S. 75).

8. Kinderzulage und Leistungen auf Grund von § 13 MuSchG (Abs. 4)

Eine krankenversicherungspflichtige Mitarbeiterin hat während der Zeit des Bezugs von Wochengeld nach § 13 MuSchG keinen Anspruch auf Kinderzulage und erhöhten Ortszuschlag für das neugeborene Kind. Im Falle der krankenversicherungspflichtigen Mitarbeiterin hat der Dienstgeber durch seine Beteiligung an der Beitragslast die Wochengeldzahlungen mittelbar mitgetragen; es ist deshalb folgerichtig, wenn er für die Dauer der Schutzfristen von der Pflicht zur Weiterzahlung der Vergütung befreit ist. Da die Mitarbeiterin während der Schutzfristen keine Vergütung beanspruchen kann, entfällt auch der Anspruch auf Kinderzulage als Teil der Vergütung. Dies gilt nach Auffassung des BAG, auch dann, wenn sich die Höhe des Wochengeldes nach dem Verdienst der letzten drei Monate richtet (§ 13 Abs. 1 MuSchG), eine Kinderzulage für das während der Schutzfrist geborene Kind also nicht

enthält (BAG – Urteil vom 14. Juli 1967 – 3 AZR 175/66)*). Im Hinblick auf diese Entscheidung des BAG ist § 20 Abs. 4 Satz 1 dahin auszulegen, daß die Anspruchsvoraussetzungen – nämlich der Anspruch auf Zahlung der Vergütung, zu der auch ein nach der Geburt des Kindes erhöhter Ortszuschlag sowie die Kinderzulage gehören – erst mit dem Beginn des Monats erfüllt sind, in dem nach Ablauf der Schutzfristen des MuSchG die Mitarbeiterin ihre Tätigkeit wieder aufgenommen hat.

9. Anderweitige Gewährung der Kinderzulage, des Kinderzuschlags oder entsprechender Leistungen (Abs. 5)

Kinderzulage

Bei der Kinderzulage handelt es sich um eine zweckgebundene zusätzliche Leistung, die dem Berechtigten für ein oder mehrere Kinder gezahlt wird. Die Kinderzulage kann deshalb für jedes Kind nur einmal gewährt werden, und zwar auch dann, wenn sich die Ansprüche gegen verschiedene Stellen richten oder mehrere Personen die Anspruchsvoraussetzungen erfüllen.

a) Der Anspruch auf Kinderzulage nach § 20 AVR ist bei Vorliegen der Voraussetzungen nicht beschränkt, sofern Kindergeld für das betreffende Kind von dritter Seite nicht gewährt wird.

b) Soweit von dritter Seite für das Kind eine Leistung erfolgt, die als „entsprechende Leistung" i. S. des § 20 Abs. 5 zu werten ist, entfällt der Anspruch auf Kinderzulage.

Kindergeld

Das Zusammentreffen mehrerer Ansprüche ist in § 3 BKGG wie folgt geregelt:

„(2) Für jedes Kind wird nur einer Person Kindergeld gewährt. Erfüllen für ein Kind mehrere Personen die Anspruchsvoraussetzungen, so gilt für die Gewährung des Kindergeldes folgende Rangfolge:

1. Pflegeeltern, Großeltern und Geschwister (§ 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 und 7),
2. Adoptiveltern (§ 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3),
3. Stiefeltern (§ 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5),
4. leibliche Eltern (§ 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, 2 und 4).

Lebt ein Kind im gemeinsamen Haushalt eines leiblichen Elternteils und einer der in Satz 1 Nr. 1 oder 3 genannten Personen, so wird das Kindergeld abweichend von Satz 1 dem leiblichen Elternteil gewährt; das gilt nicht, wenn der leibliche Elternteil gegenüber der nach § 24 BKGG zuständigen Stelle auf seinen Vorrang schriftlich verzichtet hat.

(3) Erfüllen für ein Kind Vater und Mutter die Anspruchsvoraussetzungen, so wird das Kindergeld demjenigen gewährt, den sie zum Berechtigten bestimmen. Solange sie diese Bestimmung nicht getroffen haben, wird das Kindergeld demjenigen gewährt, der das Kind überwiegend unterhält; es wird jedoch der Mutter gewährt, wenn ihr die Sorge für die Person des Kindes allein zusteht.

(4) In anderen Fällen, in denen für ein Kind mehrere Personen die Anspruchsvoraussetzungen erfüllen, bestimmt das Vormundschaftsgericht auf Antrag, welcher Person das Kindergeld zu gewähren ist. Es kann außerdem in den Fällen der Abs. 2 und 3 auf Antrag bestimmen, daß das Kinder-

*) Der Entscheidung lag die alte Fassung des MuSchG zugrunde.

geld ganz oder teilweise einer anderen Person gewährt wird. die die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt."

Bei diesen anderweitig gewährten entsprechenden Leistungen muß es sich stets um Leistungen handeln, die dem betreffenden Mitarbeiter von einem Dritten **für** das Kind geschuldet werden, also z. B. Kinderzuschläge nach Maßgabe der beamtenrechtlichen Vorschriften. Im Gegensatz hierzu ist eine Waisenrente, die dem Kind selbst zusteht und bei der der Erziehungsberechtigte lediglich legitimiert ist, das Geld für das Kind in Empfang zu nehmen, keine „entsprechende Leistung" i. S. des § 20 Abs. 5.

Anderweitige Gewährung entsprechender Leistungen für uneheliche Kinder

Uneheliche Kinder eines Mitarbeiters sind nach § 20 Abs. 1 AVR in Verbindung mit § 2 Abs. 1 Ziff. 4 BKGG grundsätzlich zu berücksichtigen. Die Kindesmutter, bei der das Kind lebt, hat daher ohne Rücksicht auf sonstige Unterhaltsverpflichtungen des Kindesvaters Anspruch auf Kinderzulage. Der Kindesvater ist zwar nach § 1708 BGB zum Unterhalt des von ihm anerkannten Kindes verpflichtet, aber er schuldet damit nicht „Kinderzuschläge oder entsprechende Leistungen". Als solche können nur anerkannt werden: Leistungen, die von dritter Stelle **für das Kind** gewährt werden, wie z. B. Versorgungsbezüge nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen und ein damit verbundener Kinderzuschlag, oder wenn der Kindesvater Unterhaltshilfe aus der Arbeitslosenversicherung oder Arbeitslosenfürsorge unter Berücksichtigung der Kinderzahl erhält. Durch die Zahlung eines Unterhaltsbeitrages wird ein privatrechtlicher Anspruch des Kindes bzw. des Sorgeberechtigten befriedigt. Die Zahlung des Unterhaltsbeitrags hat daher auf die der Kindesmutter zu gewährende Kinderzulage keinen Einfluß.

Nach § 18 Abs. 1 Ziff. 8 BBesG hat ein Beamter für ein uneheliches Kind Anspruch auf Kinderzuschlag, wenn seine Vaterschaft festgestellt ist und er entweder das Kind in seine Wohnung aufgenommen hat oder für den Unterhalt des Kindes nachweislich die festgesetzte Unterhaltsrente, mindestens aber den doppelten Betrag des Kinderzuschlags, aufbringt.

Anspruch auf (staatliches) Kindergeld des Stiefvaters für das in seinen Haushalt aufgenommene uneheliche Kind seiner Ehefrau

Der Stiefvater eines in seinen Haushalt aufgenommenen unehelichen Kindes seiner Ehefrau, dessen leiblicher Vater Kinderzuschlag nach beamtenrechtlichen Bestimmungen erhält, hat nach einer Entscheidung des BAG vom 11. Juli 1967 (1 BvL 23/64 – veröffentlicht in NJW 1967 S. 2003 ff.) Anspruch auf Zweitkindergeld. § 3 Abs. 1 Nr. 1 des Kindergeldkassengesetzes ist – in Verbindung mit den einschlägigen Bestimmungen des staatlichen Besoldungsrechts – mit Art. 3 GG nicht vereinbar. Durch § 47 BKGG ist mit Wirkung vom 1. Juli 1964 das Kindergeldkassengesetz außer Kraft getreten. § 7 Abs. 1 Nr. 1 BKGG entspricht fast wörtlich dem § 3 Abs. 1 Nr. 1 KGKG, jedoch können durch Rechtsverordnung zur Vermeidung von Härtefällen Ausnahmen zugelassen werden (§ 7 BKGG). Vorbehaltlich einer zur Zeit noch im Bundesministerium für Familie und Jugend im Gange befindlichen Prüfung wird davon auszugehen sein, daß in in Betracht kommenden gleichgelagerten Fällen auch auf der Grundlage des BKGG bei Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen ein Anspruch des Stiefvaters auf (staatliches) Kindergeld zu bejahen ist.

§ 21
Teilbeschäftigung

Teilbeschäftigte Mitarbeiter erhalten entsprechend ihrer verkürzten Arbeitszeit verminderte Bezüge, unbeschadet der Bestimmungen in § 20 Abs. 3.

Erläuterungen

1. Kürzung der Dienstbezüge
Teilbeschäftigte Mitarbeiter erhalten entsprechend ihrer verkürzten Arbeitszeit verminderte Bezüge. Das besagt, daß im gleichen Maße wie die Arbeitszeit für teilbeschäftigte Mitarbeiter gekürzt ist, auch die Dienstbezüge einschließlich etwaiger Zulagen gekürzt werden müssen, um ein richtiges Verhältnis zu der Vergütung vollbeschäftigter Mitarbeiter zu erreichen. Dabei sollte stets auf volle DM auf- oder abgerundet werden. Maßgebend für die Berechnung ist die „regelmäßige" Arbeitszeit in der betreffenden Einrichtung.
Bei der Kürzung sind jedoch nur die Grundvergütung, der Ortszuschlag, ggf. der örtliche Sonderzuschlag und etwaige Zulagen zu berücksichtigen.

2. Kinderzulage
Die Kinderzulage ist nach § 20 Abs. 2 zu bemessen und wird bei einer regelmäßigen wöchentlichen Beschäftigung von mindestens Dreiviertel der üblichen Arbeitszeit eines entsprechend vollbeschäftigten Mitarbeiters in voller Höhe gezahlt. Bei einer geringeren wöchentlichen Beschäftigung vermindert sich die Kinderzulage auf Dreiviertel der vollen Sätze (vgl. § 20 Erl. 6).

3. Berechnungsgrundlage
Es wird empfohlen, unabhängig von den Tagen, die ein Monat hat, den Jahresdurchschnitt zugrunde zu legen, um monatliche Umrechnungen zu vermeiden. Bei einer regelmäßigen Arbeitszeit von 48 Stunden wöchentlich würde danach die monatliche Arbeitszeit mit 208 Stunden angenommen werden müssen (48 x 52 Wochen : 12 Monate). Bei der Berechnung der Dienstbezüge eines teilbeschäftigten Mitarbeiters ist auszugehen vom Verhältnis der vereinbarten monatlichen Teilarbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechend vollbeschäftigten Mitarbeiters (z. B. bei tatsächlicher wöchentlicher Arbeitszeit von 36 Stunden und einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 45 Stunden ergibt sich eine Kürzung auf 36/45, d. h. auf 4/5.
Bei unterschiedlicher Teilzeitbeschäftigung in den einzelnen Wochen ergibt sich folgende Berechnung:

Grundvergütung (lt. Anl. 2 a bis d, 3 und 4 a bis c zu den AVR),
zuzüglich Ortszuschlag (ggf. örtlicher Sonderzuschlag) und
zuzüglich etwaiger Zulagen,
geteilt durch 208,
multipliziert mit der Anzahl der tatsächlichen Arbeitsstunden im Monat.

Bei einer anderen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 48 Stunden ist sinngemäß zu verfahren. Bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 45 Stunden beträgt die monatliche Arbeitszeit 195 Stunden.

§ 22
Sachleistungen

(1) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, an der Anstaltsverpflegung ganz oder teilweise teilzunehmen sowie Unterkunft im Anstaltsbereich zu nehmen, wenn dies im Interesse des Dienstes angeordnet wird.
(2) Ist der Mitarbeiter in die Haus- bzw. Anstaltsgemeinschaft aufgenommen und erhält er als Teil seines Arbeitsentgeltes Sachleistungen, so sind diese nach ihrem wirtschaftlichen Wert, mindestens nach den amtlichen Sachbezugswerten der Sozialversicherung, auf die Bruttovergütung anzurechnen.
(3) Nicht zu den Sachleistungen im Sinne des Abs. 2 gehören:
Die Bereitstellung einer Dienst- oder Mietwohnung für den Mitarbeiter und seine Familie sowie die Verpflegung bzw. Gewährung von Naturalien an Familienangehörige des Mitarbeiters.
Die Gewährung solcher Leistungen erfolgt nach besonderer schriftlicher Vereinbarung. Dasselbe gilt für den Fall, daß dem Mitarbeiter nur ein Teil der freien Station gewährt wird oder er sonstige Sachleistungen erhält.

Erläuterungen

1. Begriff der Sachleistungen
Die Sachleistungen als Teil der Vergütung für geleistete Dienste umfassen Unterkunft und Gesamtbeköstigung einschl. sonstiger Nebenleistungen wie z. B. Beleuchtung, Heizung, Bad, Waschen der Leibwäsche. Dazu ist es erforderlich, daß der Mitarbeiter in die Hausgemeinschaft aufgenommen ist, d. h. daß er im allgemeinen an den gemeinsamen Mahlzeiten der Einrichtung teilnimmt und daß es sich bei der Unterkunft um die betriebsübliche Bereitstellung möblierten Raumes handelt. Die Bereitstellung einer Dienstwohnung, verbunden mit der Ausgabe von Naturalverpflegung an den Mitarbeiter, gegebenenfalls auch für seine Familienangehörigen, fällt nicht unter den Begriff der „Sachleistungen" i. S. von § 22 Abs. 1 und 2 (vgl. Erl. 7 bis 9).

2. Verpflichtung zur Inanspruchnahme der freien Station
Ob der Mitarbeiter im Einzelfall verpflichtet ist, die freie Station in Anspruch zu nehmen oder nicht, richtet sich nach den Gepflogenheiten und Grundsätzen der betreffenden Einrichtung. Die mit dem Mitarbeiter in dieser Hinsicht zu treffenden Vereinbarungen sind im Dienstvertrag festzulegen. Derartige Wohnsitzbindungen sind verfassungsrechtlich zulässige Schranken der Freizügigkeit (vgl. auch § 74 Abs. 2 des Bundesbeamtengesetzes i. d. F. vom 1. Oktober 1961 — BGBl. I S. 1801).

3. Bewertung der Sachbezüge
Die Bewertung der Sachbezüge richtet sich in erster Linie nach dem Rohverpflegungssatz zuzüglich der Herstellungs- und Gemeinkosten. Für die lohnsteuerliche Bewertung sind nach § 3 Abs. 1 LStDV vom 12. Januar 1968 (BGBl. I S. 61) die üblichen Mittelpreise des Verbrauchsortes maßgebend. Die untere Grenze der Bewertung liegt in den von den Landesregierungen

für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge festgesetzten Sachbezugswerten.
Mitarbeiter, die in die Haus- bzw. Anstaltsgemeinschaft des Dienstgebers aufgenommen sind und daher in „freier Station" (freie Unterkunft, Gesamtbeköstigung und übliche Nebenleistungen) stehen, erhalten monatliche Bruttobarbezüge, die sich gem. § 22 Abs. 2 im Gehaltsberechnungsbogen wie folgt berechnen:

Die Grundvergütung nach AVR wird zur Ermittlung der Bruttobarbezüge um den Wert von Gesamtbeköstigung und sonstigen Nebenleistungen (Bad, Waschen der Leibwäsche), Wert der Unterkunft einschl. der üblichen Nebenleistungen (Heizung, Beleuchtung), gekürzt (vgl. Ziff. 4b des Gehaltsberechnungsbogens — Anlage 16 S. 383).

4. Festsetzung des Wertes der Sachbezüge für die Sozialversicherung

Die Bewertung der Sachbezüge für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge erfolgt für alle Zweige der Sozialversicherung nach gleichen Grundsätzen. Nach § 160 Abs. 2 RVO setzen die Landesregierungen die Werte der Sachbezüge nach dem tatsächlichen Verkehrswert durch Rechtsverordnung jedes Jahr fest. Die festgesetzten Werte gelten auch dann, wenn in einem Einzelvertrag für die Sachbezüge höhere oder niedrigere Werte festgesetzt worden sind.
Die Mitarbeitergruppe A umfaßt Mitarbeiter in leitender oder gehobener Stellung (z. B. Ärzte, Apotheker, Verwaltungsdirektoren, Hausdamen, Werkmeister, Gutsinspektoren). Die Mitarbeitergruppe B umfaßt alle sonstigen Mitarbeiter, soweit sie nicht zur Mitarbeitergruppe A oder C gehören. Die Mitarbeitergruppe C umfaßt Mitarbeiter bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres und Lehrlinge.
Für die Bewertung der vollen freien Station einschließlich Wohnung, Heizung und Beleuchtung gelten in den einzelnen Bundesländern folgende Bewertungssätze:

Land	Mitarbeiter-gruppe	Bewertungs-gruppe I		Bewertungs-gruppe II		Bemerkungen
		Monat DM	Tag DM	Monat DM	Tag DM	
Baden-Württemberg	A	201	6,70	183	6,10	Zur Mitarbeitergruppe C gehören Beschäftigte bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres und Lehrlinge
	B	162	5,40	147	4,90	
VO v. 28. 11. 1967	C	147	4,90	129	4,30	
GVBl. S. 269		(Gemeinden mit über 50 000 Einwohnern)				
Bayern	A	207	6,90	195	6,50	Zur Mitarbeitergruppe C gehören Lehrlinge und sonstige Personen in Berufsausbildung bis zum vollendeten 18. Lebensjahr
	B	165	5,50	156	5,20	
VO v. 19. 12. 1967	C	147	4,90	129	4,30	
GVBl. 1968 S. 1		(Gemeinden mit über 50 000 Einwohnern)				
Berlin	A	231	7,70			In die Mitarbeitergruppe C fallen Lehrlinge oder sonst zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte.
	B	186	6,20	entfällt		
VO v. 15. 12. 1967	C	168	5,60			
GVBl. S. 1797						
Bremen	A	228	7,60			Zur Mitarbeitergruppe C gehören nur Lehrlinge
	B	183	6,10	entfällt		
VO v. 5. 12. 1967	C	165	5,50			
GVBl. S. 91						
Hamburg	A	232,50	7,75			Zur Mitarbeitergruppe C gehören Lehrlinge und sonstige Personen in der Berufsausbildung bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres
	B	186	6,20	entfällt		
VO v. 12. 12. 1967	C	168	5,60			
GVBl. S. 334						
Hessen	A	207	6,90	192	6,40	C gilt für Beschäftigte unter 18 Jahren
	B	165	5,50	153	5,10	
VO v. 14. 12. 1967	C	144	4,80	135	4,50	
GVBl. Teil I S. 208		Gemeinden mit 5000 und mehr Einwohnern)				

Land	Mitarbeiter-gruppe	Bewertungsgruppe I Monat DM	Bewertungsgruppe I Tag DM	Bewertungsgruppe II Monat DM	Bewertungsgruppe II Tag DM	Bemerkungen
Niedersachsen	A	213	7,10	201	6,70	C gilt für Lehrlinge und sonstige Personen in der Berufsausbildung bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres
	B	168	5,60	160,50	5,35	
VO v. 29. 11. 1967	C	129	4,30	120	4,—	
GVBl. S. 436		(Gemeinden mit 20000 und mehr Einwohnern)				
Nordrhein-Westfalen	A	210	7,—	177	5,90	C gilt nur für unter 18 Jahre alte Mitarbeiter
	B	168	5,60	141	4,70	
VO v. 12. 12. 1967	C	150	5,—	126	4,20	
GVBl. S. 253		(Gemeinden mit 75000 und mehr Einwohnern sowie Bad Godesberg)				
Rheinland-Pfalz	A	202,50	6,75			C gilt nur für Mitarbeiter bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres und für Lehrlinge
	B	162	5,40	entfällt		
VO v. 6. 12. 1967	C	145,50	4,85			
GVBl. S. 322						
Saarland	A	195	6,50			Zur Mitarbeitergruppe C gehören Lehrlinge und sonstige in der Berufsausbildung befindliche Personen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres
	B	156	5,20	entfällt		
VO v. 19. 12. 1967	C	138	4,60			
ABl. 1968 S. 58						
Schleswig-Holstein	A	201	6,70			Zur Mitarbeitergruppe C gehören nur Lehrlinge
	B	162	5,40	entfällt		
VO v. 20. 12. 1967	C	144	4,80			
GVBl. 1968 S. 20						

5. Umsatzsteuerfreiheit der Sachbezüge

Nach § 22 Abs. 2 erhält der Mitarbeiter, der in die Haus- bzw. Anstaltsgemeinschaft aufgenommen ist, Sachleistungen als **Teil seines Arbeitsentgelts,** d. h. der Wert der Sachleistungen wird auf die Grundvergütung (Bruttobezüge) verrechnet. Bar- und Sachlohn sind nach § 22 Abs. 2 vertraglich und tatsächlich klar von einander abgegrenzt.

Der Mitarbeiter hat einen **Anspruch** auf die **doppelte Entlohnungsart.** Unter dieser Voraussetzung sind nach einer Entscheidung des BFH vom 3. März 1960 — V 103/58 U — derartige Sachleistungen umsatzsteuerfrei (vgl. auch „Mitteilungen aus der Arbeit der Rechts- und Wirtschaftsabteilung der Hauptgeschäftsstelle" Nr. 3 — Mai 1960 — III Nr. 5).

Die Rechtslage hat sich seit Inkrafttreten des Umsatzsteuergesetzes — Mehrwertsteuer — vom 29. Mai 1967 (BGBl. I S. 545) insoweit nicht geändert, da in § 4 Nr. 16 und Nr. 18 des Mehrwertsteuergesetzes für die Sachleistungen an das Heim- und Pflegepersonal in Wohlfahrtseinrichtungen Steuerbefreiung zugestanden worden ist. Verwiesen sei auch auf § 4 Nr. 23 UStG — Mehrwertsteuer —, wonach die Beherbergung, Beköstigung und die üblichen Naturalleistungen, die in Erziehungseinrichtungen und Ausbildungsstätten den Mitarbeitern als Vergütung für die geleisteten Dienste gewährt werden, steuerbefreit sind.

Aus dem Wegfall des § 4 Ziff. 12 UStG vom 1. September 1951 (BGBl. I S. 791) folgt, daß bei steuerschädlichen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieben (z. B. steuerpflichtige Erholungsheime) nunmehr insoweit keine Umsatzsteuerfreiheit mehr besteht.

6. Vorübergehende Nichtinanspruchnahme der freien Station

Die vereinbarte freie Station wird grundsätzlich als Sachleistung gewährt. Bei vorübergehender Nichtinanspruchnahme der freien Station — vom Falle des Erholungsurlaubs abgesehen — besteht in der Regel kein Anspruch auf Abgeltung in bar. Es wird jedoch empfohlen, den Mitarbeitern, die aus besonderen Gründen mit Zustimmung des Dienstgebers mindestens zwei volle aufeinanderfolgende Tage oder die an drei aufeinanderfolgenden Tagen (Samstag nachmittag bis Montag früh — Wochenendabwesenheit) von der Anstalt abwesend sind und die die ihnen zustehende Verpflegung für diese Zeit nicht in Anspruch nehmen können, bei rechtzeitiger Abmeldung eine Barentschädigung zu gewähren. Bei Abwesenheit von kürzerer Dauer soll eine Ablösung in bar grundsätzlich nicht erfolgen. Soweit dem Mitarbeiter die Teilnahme an den gemeinsamen Mahlzeiten in diesen Fällen nicht zugemutet werden kann, soll nach Möglichkeit Naturalverpflegung gewährt werden.

Die Frage, ob bei Krankheit zu den regelmäßigen Bezügen, die für den Zeitraum bis zum Beginn der Barleistungen der Sozialversicherung weiterzuzahlen sind, nur die Barentschädigung gehört, oder ob bei Gewährung freier Station auch eine Entschädigung für nicht in Anspruch genommene Naturalleistungen hinzuzurechnen ist, hat das BAG in Anlehnung an die Rechtsprechung des früheren Reichsarbeitsgerichts verneint (Urteil vom 22. September 1960 — 2 AZR 507/59 — AP Nr. 27[1] zu § 616 BGB). Nach Ansicht des BAG würde ein Mitarbeiter, der sich einem Heilverfahren (stationäre Behandlung in einem Krankenhaus) unterzieht und dem während der Dauer des Heilverfahrens

neben der Bruttovergütung noch der Abgeltungsbetrag für die Nichtinanspruchnahme der freien Station gewährt wird, einen ihm sonst nicht zustehenden Anspruch erhalten; denn im Heilverfahren ist auch die freie Verpflegung mit eingeschlossen. Der Dienstgeber würde daher mit einer Mehrleistung belastet werden, die ihn bei Leistung der Arbeit durch den Mitarbeiter nicht treffen würde. Dies ist aber nicht der Sinn des § 616 BGB, der dem Mitarbeiter nur die bisherigen Rechte erhalten will. Nach Ansicht des BAG hat der Mitarbeiter in solchen Fällen keinen Anspruch auf Barabgeltung der freien Station und kann demzufolge auch auf diesen ihm nicht zustehenden Anspruch nicht verzichten.

Soweit einem Mitarbeiter für die Dauer eines von einem Träger der Sozialversicherung oder von der Versorgungsbehörde verordneten Kur- oder Heilverfahrens oder einer als beihilfefähig anerkannten Heilkur nach § 29 AVR Sonderurlaub gewährt wird, hat er Anspruch auf Zahlung der Urlaubsvergütung bis zur Höchstdauer von sechs Wochen. Erhält ein beim Dienstgeber in freier Station stehender Mitarbeiter in solchen Fällen aus Mitteln der Sozialversicherung oder der Versorgungsbehörde während der Dauer der Kur als Regelleistung die freie Verpflegung, so bedarf es insoweit keiner zusätzlichen Leistung des Dienstgebers (Barabgeltung der nicht in Anspruch genommenen Kost), um vom erkrankten Mitarbeiter hinsichtlich der Verpflegung eine Schmälerung der Existenz fernzuhalten. Nach Ansicht des BAG ist kein Grund ersichtlich, warum § 616 Abs. 1 Satz 2 BGB nur eine Anrechnung von Barleistungen, nicht dagegen eine Anrechnung von Naturalleistungen im Auge haben sollte (BAG — Urteil vom 22. September 1960 — 2 AZR 507/59 — AP Nr. 27[1] zu § 616 BGB).

Soweit Mitarbeitern, die in freier Station stehen, nach § 24 Abs. 2 AVR bzw. nach § 616 Abs. 2 BGB im Falle der durch Krankheit oder Unfall verursachten Dienstunfähigkeit ihre bisherigen regelmäßigen Bezüge für die Dauer von sechs Wochen weitergewährt werden, sind bei Vorliegen der in Abs. 2 genannten Voraussetzungen — Gewährung der Verpflegung durch die Krankenversicherung bei stationärer Behandlung — nur die Bruttobarbezüge zugrunde zu legen.

Werden dem Mitarbeiter nach § 24 Abs. 1 und 3 Krankengeldzuschüsse gewährt, so muß zur Feststellung des Nettoarbeitsentgelts den Bruttobezügen der Wert der Sachleistungen hinzugerechnet werden (vgl. Erl. 3 zu § 24 S. 96). In solchen Fällen ist somit der Wert der Sachleistungen bei der Bemessung des Zuschusses berücksichtigt, so daß eine zusätzliche Abgeltung von freier Verpflegung nicht mehr in Betracht kommt.

Soweit die Sachbezüge des Mitarbeiters im Krankheitsfall nicht bar abgegolten werden und er auch keine freie Verpflegung durch stationäre Krankenhausbehandlung erhält, wird er jedoch gegenüber einem außerhalb der Einrichtung wohnenden und sich selbst verpflegenden Mitarbeiter benachteiligt. Das sollte nach Möglichkeit vermieden werden, wenn auch eine Verpflichtung zur Abgeltung der Sachbezüge nicht besteht. Die Ablösung der nicht in Anspruch genommenen Naturalleistungen entfällt aber dann, wenn die Krankenkassensatzung vorsieht, daß solche Ablösungsbeträge auf das Krankengeld anzurechnen sind. In diesen Fällen wird die Weiterzahlung der Bezüge im Krankheitsfall nur die Barentschädigung umfassen können.

Die Bemessung der Barablösung für nicht in Anspruch genommene freie Station richtet sich grundsätzlich nach dem Bewertungssatz, der von der Einrichtung festgesetzt ist. Soweit seitens der Sozialversicherung keine anderweitige Regelung innerhalb der einzelnen Landesbereiche getroffen ist, kann folgende Berechnungsgrundlage empfohlen werden:

a) bei erforderlich werdender tageweiser Berechnung des Gegenwerts für „Freie Station" soll für den Tag 1/30 des monatlichen Betrages der für die „Freie Station" angesetzt ist, angerechnet werden;

b) bei teilweiser Erstattung „Freier Station" sind für Unterkunft (einschließlich Heizung und Beleuchtung) die in den einzelnen Bundesländern festgesetzten Anteilsätze am Gesamtbewertungsbetrag zugrunde zu legen. Zur Zeit gelten in
Bremen 34 v. H.,
Bayern, Berlin und Hamburg 30 v. H.,
Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz 25 v. H.,
im Saarland und Schleswig-Holstein 20 v. H.
als Satz für Unterkunft (einschließlich Heizung und Beleuchtung),
Baden-Württemberg hat für Wohnung, Heizung und Beleuchtung für die einzelnen Bewertungsgruppen feste Beträge angesetzt.

Es ist zu beachten, daß bei vorübergehender Abwesenheit die Barablösung nur für die Verpflegung erfolgen kann, da die Unterkunft weiterhin für den Mitarbeiter zur Verfügung gehalten wird. Soweit die Leitung der Einrichtung bei vorübergehender Abwesenheit eines Mitarbeiters die diesem gewährte Unterkunft m Einvernehmen mit dem Mitarbeiter ganz oder teilweise anderweitig belegt, kann für die Zeit der anderweitigen Belegung auch insoweit eine Barablösung an den Mitarbeiter erfolgen.

7. Sachleistungen an Angehörige des Mitarbeiters

Die Entscheidung, ob auch Angehörige des Mitarbeiters an der Verpflegung teilnehmen können, hängt von den im Einzelfall getroffenen Vereinbarungen ab. Ein Anspruch des Mitarbeiters auf Teilnahme seiner Angehörigen an der Anstaltsverpflegung oder an der Bereitstellung von Naturalprodukten besteht nach den AVR nicht. Wird die Gewährung der Verpflegung an Angehörige vereinbart, so ist die Entschädigung dafür nach dem tatsächlichen Wert festzusetzen. Die amtlichen Sozialversicherungssätze stellen die untere Grenze dieser Entschädigung dar.
Die getroffenen Vereinbarungen sind im Dienstvertrag schriftlich festzulegen.

8. Bereitstellung einer abgeschlossenen Wohnung

In den Fällen, in denen dem Mitarbeiter nicht Unterkunft im Rahmen der freien Station, sondern eine Dienstwohnung zur Verfügung gestellt wird, bedarf es ebenfalls besonderer Vereinbarungen über die dafür zu verrechnende Entschädigung (vgl. § 41 Erl. 3).

9. Andere Sachleistungen

Für die Gewährung anderer Sachleistungen wie Deputate u. ä. gilt das für die Bewertung der Sachbezüge Gesagte sinngemäß. Soweit für den betreffenden Zweck amtliche Sätze der Sozialversicherung festgelegt sind, sollen diese nicht unterschritten werden.

§ 23
Reisekostenvergütung. Trennungsentschädigung. Umzugskostenerstattung

Für die Reisekostenerstattung, die Trennungsentschädigung und die Umzugskostenerstattung gelten die einschlägigen Bestimmungen der Landeskirche oder der Evangelischen Kirche in Deutschland entsprechend, soweit nicht durch die diakonischen Werke im Bereich der Gliedkirchen eigene Vorschriften erlassen werden.

Erläuterungen

1. Rechtsgrundlagen

a) Bundesbeamte

aa) Bundesreisekostengesetz (BRKG vom 20. März 1965 – BGBl. I S. 133).

bb) Gesetz über die Umzugskostenvergütung und Trennungsentschädigung für die Bundesbeamten, Richter im Bundesdienst und Soldaten (Bundesumzugskostengesetz – BUKG –) vom 8. April 1964 (BGBl. I S. 253).

cc) Die Verordnung über die Erstattung der nachgewiesenen sonstigen Umzugsauslagen vom 3. Juli 1964 (BGBl. I S. 438).

dd) Die Verordnung über das Trennungsgeld bei Versetzungen und Abordnungen im Inland (Trennungsgeldverordnung – TGV –) vom 12. August 1965 (BGBl. I S. 808).

b) Landesbeamte

Einige Bundesländer wie Bayern, Bremen, Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland, haben eigene Reisekostengesetze, zum Teil auch eigene Umzugskostengesetze erlassen.

In den übrigen Ländern gelten für die Reise- und Umzugskostenvergütungen der Beamten die jeweiligen Bundesvorschriften entsprechend.

c) Angestellte im öffentlichen Dienst

Für die Angestellten im öffentlichen Dienst des Bundes und der Länder Bayern, Berlin, Bremen, Hessen, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein und Saarland gilt der TV über die Gewährung von Reisekostenvergütungen an Angestellte vom 15. Dezember 1965 i. d. F. der Änderungs-TV Nr. 1 vom 25. März 1966, Nr. 2 vom 4. November 1966 und Nr. 3 vom 1. Februar 1967. Danach sind die für die Beamten des betreffenden Dienstgebers jeweils geltenden Bestimmungen sinngemäß anzuwenden.

d) Landeskirchen

Die Landeskirchen haben das Reise- und Umzugskostenrecht ihrer Bediensteten überwiegend nach den einschlägigen Landesbestimmungen ausgerichtet.

e) Diakonie

Für die diakonischen Werke und Einrichtungen im Bereich der Evange-

lisch-lutherischen Kirche in Bayern hat die Diakonische Konferenz des Diakonischen Werkes der Evang.-luth. Kirche in Bayern auf Grund des § 23 AVR am 3. Dezember 1962 eine Reisekostenordnung beschlossen. Die neueste Fassung dieser Ordnung vom 1. März 1967 ist veröffentlicht in den „Mitteilungen des Landesverbandes der Inneren Mission in Bayern" Nr. 2/3 1967 S. 8 bis 11 und Nr. 4/1967 S. 5 (Berichtigung).

2. Steuerfreiheit

Nach § 4 Ziff. 2 der LStDV i. d. F. vom 12. Januar 1968 (BGBl. I S. 61) gehören die aus öffentlichen Kassen gezahlten Reisekostenvergütungen und Umzugskostenerstattungen nicht zum steuerpflichtigen Arbeitslohn. Öffentliche Kassen i. S. dieser Bestimmungen sind auch die Kassen der öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften. Wendet eine öffentliche Kasse die beamtenrechtliche Regelung über Reisekostenvergütungen oder Umzugskostenvergütungen in vollem Umfange an, so gehören die ersetzten Beträge **nicht** zum steuerpflichtigen Arbeitslohn (LStR 1966 Abschn. 20).

Nach § 4 Ziff. 3 LStDV 1968 gehören auch die den **im privaten Dienst angestellten Personen** für Reisekosten und dienstlich veranlaßte Umzugskosten gezahlten Beträge — soweit sie die durch die Reise oder den Umzug entstandenen Mehraufwendungen nicht übersteigen — **nicht** zum steuerpflichtigen Arbeitslohn (LStR 1966 Abschn. 21 und 21 a).

Diakonische Einrichtungen stehen in der Regel in Trägerschaft von Körperschaften oder Anstalten privaten Rechts. Demzufolge gilt für sie § 4 Ziff. 3 LStDV 1968 auch dann, wenn die diakonischen Einrichtungen für ihre Mitarbeiter die für die landeskirchlichen Beamten getroffenen Regelungen übernommen haben. Dabei ist zu bemerken, daß die für die Beamten festgelegten Beträge die in den LStR ausgewiesenen Pauschalbeträge nicht überschreiten, mithin insoweit Lohnsteuerfreiheit gegeben ist.

SECHSTER ABSCHNITT

Sozialbezüge

§ 24
Fürsorge bei Krankheit

(1) Mitarbeiter, die arbeiterrentenversicherungspflichtig sind, erhalten, sofern sie vor der Erkrankung mindestens 4 Wochen der Dienstgemeinschaft angehörten, im Falle der Dienstunfähigkeit durch Krankheit oder Unfall ihre bisherigen Bezüge bis zum Beginn der Leistungen der gesetzlichen Kranken- oder Unfallversicherung weiter, jedoch nicht über die Dauer des Dienstverhältnisses hinaus. Vom Beginn der Leistungen der gesetzlichen Kranken- oder Unfallversicherung ab bis zum Ablauf der 6. Krankheits-Woche erhält der Mitarbeiter einen Zuschuß in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Leistungen der gesetzlichen Kranken- oder Unfallversicherung und 100 Prozent seiner regelmäßigen Nettobezüge.

(2) Die übrigen Mitarbeiter erhalten im Falle der durch Krankheit oder Unfall verursachten Dienstunfähigkeit ihre bisherigen regelmäßigen Bezüge für die Dauer von 6 Wochen weiter, jedoch nicht über die Dauer des Dienstverhältnisses hinaus.

(3) Über die in den Abs. 1 und 2 genannten Zeiträume hinaus wird ein Zuschuß zu den Leistungen aus der gesetzlichen Kranken- oder Unfallversicherung in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen diesen Barleistungen und 100 Prozent der regelmäßigen Nettobezüge

bei einer Dienstzugehörigkeit beim gleichen Dienstgeber	bis zum Ablauf der
von mindestens 2 Jahren	9. Krankheitswoche
von mindestens 3 Jahren	12. Krankheitswoche
von mindestens 5 Jahren	15. Krankheitswoche
von mindestens 8 Jahren	26. Krankheitswoche

gezahlt.

In Härtefällen können außer den Dienstzeiten beim gleichen Dienstgeber auch andere Berufszeiten ganz oder teilweise angerechnet werden.

Soweit Ansprüche auf Leistungen aus der gesetzlichen Kranken- oder Unfallversicherung nicht bestehen, werden für die vorstehend genannten Zeiträume die regelmäßigen Bruttobezüge als Beihilfe gezahlt.

(4) Wird von einem gesetzlichen Versicherungsträger stationäre Behandlung gewährt, so wird der Zuschuß unter Zugrundelegung des Krankengeldes berechnet, das dem Mitarbeiter ohne Inanspruchnahme stationärer Behandlung zustehen würde.

(5) Ansprüche nach Abs. 1, 2 und 3 bestehen nicht, wenn der Mitarbeiter sich die Dienstunfähigkeit vorsätzlich, grob fahrlässig oder bei einer nicht genehmigten Nebentätigkeit zugezogen hat.

(6) Hat der Mitarbeiter nach einer Erkrankung die Arbeit ohne Vorlage einer Bescheinigung über seine Arbeitsfähigkeit wieder aufgenommen und erkrankt er innerhalb von 4 Wochen nach der Arbeitsaufnahme erneut an derselben Krankheit, so werden Krankenbezüge für beide Erkrankungen nur für die Dauer der gesamten in Abs. 3 festgelegten Zeit gewährt.

Erläuterungen

1. Zuschüsse zu den Leistungen der gesetzlichen Kranken- oder Unfallversicherung

Gegenüber den tariflichen Begelungen für den Bereich des öffentlichen Dienstes (§ 37 BAT) sehen die AVR im Falle der Dienstunfähigkeit infolge Krankheit die Zahlung von Zuschüssen zu den Leistungen der gesetzlichen Kranken- oder Unfallversicherung vor.

2. Weiterzahlung der Bezüge bis zum Beginn der Barleistungen der Sozialversicherung

Die Dauer der Weiterzahlung der Bezüge bis zum Beginn der Barleistungen der Sozialversicherung richtet sich für die arbeiterrentenversicherungspflichtigen Mitarbeiter nach der Vereinbarung im Einzeldienstvertrag, für Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis nach § 24 Abs. 2 AVR bzw. nach § 616 Abs. 2 BGB. Die Länge des Zeitraums, für den die Weiterzahlung der Bezüge erfolgt, ist durch Zweckmäßigkeitserwägungen, auf die auch die Kassensatzung und die Beitragssätze der Krankenkasse von Einfluß sein werden, bestimmt.

a) **Arbeiterrentenversicherungspflichtige Mitarbeiter**
Arbeiterrentenversicherungspflichtige Mitarbeiter erhalten im Falle der Dienstunfähigkeit durch Krankheit oder Unfall nach Maßgabe einer dahingehenden dienstvertraglichen Vereinbarung ihre bisherigen Bezüge weiter, jedoch nicht über die Dauer des Dienstverhältnisses hinaus. Die Voraussetzung einer mindestens vierwöchigen Dienstzugehörigkeit ist zu beachten. Gehört der Mitarbeiter noch keine vier Wochen der Dienststelle an, so besteht kein Anspruch nach § 24 Abs. 1.

b) **Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis**
An Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis bzw. an solche, die nach der Berufsgruppeneinteilung A eingestuft sind, sind im Krankheitsfalle die Bezüge für die Dauer von sechs Wochen weiterzuzahlen (§ 616 Abs. 2 BGB).

3. Höhe und Errechnung des Zuschusses zum Krankengeld, Dauer

Die Höhe des Zuschusses richtet sich nach den regelmäßigen Nettobezügen und dem von der Sozialversicherung gewährten oder anzurechnenden Krankengeld. Das von der Sozialversicherung gewährte Krankengeld ist stets voll anzurechnen, auch im Falle der Kürzung eines etwa gewährten Hausgeldes. Beide Beträge zusammen müssen 100 Prozent der regelmäßigen Nettobezüge ergeben.

Derartige Zuschüsse, die auf Grund einer tarifvertraglichen oder einzelarbeitsvertraglichen Vereinbarung gezahlt werden, sind als Zuschüsse des Dienstgebers zu den Leistungen aus der gesetzlichen Krankenversicherung (Krankengeld) lohnsteuerpflichtig (§ 2 Abs. 3 Ziff. 3 LStDV i.d.F. vom 12. Januar 1968 — BGBl. I S. 61), aber sie sind **kein** Arbeitsentgelt i.S. der Sozialversicherung.

Dem Arbeitsentgelt i.S. des ArbKrankhG vom 12. Juli 1961 (BGBl. I S. 913)

sind alle aus dem Dienstvertrag fließenden Entgelte für die geleistete Arbeit zuzurechnen (vgl. BAG – Urteil vom 20. Mai 1959 – 2 AZR 452/58 – AP Nr. 1 zu § 2 ArbKrankhÄndG). Zum Arbeitsentgelt gehören hiernach sowohl der Barlohn als auch etwaige Sachbezüge (Naturallohn) und das Entgelt für den Lohnausfall an gesetzlichen Wochenfeiertagen, weiterhin die Lohnzuschläge für Mehrarbeit und Sonntagsarbeit sowie Erschwerniszulagen (Schmutz- und Gefahrenzulagen usw.). **Nicht** zum Arbeitsentgelt gehören: Fahrtkostenerstattung, Trennungsentschädigung und ähnliche Zuschläge, die als Ersatz für Mehraufwand dienen. Auch einmalige Leistungen des Dienstgebers, wie Weihnachtsgratifikationen, Prämien, vermögenswirksame Leistungen, die der Dienstgeber gem. dem 2. Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer vom 1. Juli 1965 (BGBl. I S. 565) für den Mitarbeiter erbringt, gehören nicht zum regelmäßigen Arbeitsentgelt.

Da auch Sachleistungen (freie Station u. ä.) einen Teil des Arbeitsentgelts darstellen, muß der Gegenwert dieser Leistungen den Bruttobarbezügen zunächst hinzugerechnet werden, um die Berechnung richtig vornehmen zu können.

Zur Feststellung des Nettoarbeitsentgelts ist das Bruttoarbeitsentgelt um die gesetzlichen Lohnabzüge zu vermindern (§ 2 Abs. 1 ArbKrankhG). Zu den gesetzlichen Lohnabzügen gehören die Lohnsteuer, die Kirchensteuer sowie die Arbeitnehmeranteile zur Kranken-, Arbeitslosen- und zur Rentenversicherung, nicht jedoch die Beiträge des Mitarbeiters zu einer kirchlichen oder diakonischen Zusatzversorgungseinrichtung.

Bei schwankendem Arbeitsverdienst ist das durchschnittliche Entgelt der letzten vier den Lohnperioden der Dienststelle entsprechenden Wochen, bei Lohnempfängern mit teilmonatlicher oder monatlicher Lohnabrechnung das durchschnittliche Arbeitsentgelt des letzten Kalendermonats oder des entsprechenden Lohnabrechnungszeitraumes zugrunde zu legen (RVO § 182 i. d. F. durch das Gesetz zur Änderung des MuSchG und der RVO vom 24. August 1965 – BGBl. I S. 912).

Die Höhe des Krankengeldes bemißt sich nach den Bestimmungen der Krankenkassen und kann vom Dienstgeber in der Regel nicht selbst errechnet werden. Es ist daher notwendig, daß dieser vom Mitarbeiter eine Bescheinigung der Krankenkasse vorlegen läßt, aus der Höhe, Zusammensetzung und Zeitraum, für den Krankengeld gewährt wird, ersichtlich ist, damit die Errechnung des Zuschusses ordnungsgemäß erfolgen kann.

Die Form der Berechnung des Zuschusses für Mitarbeiter, deren Arbeitsentgelt nach Monaten bemessen ist, kann aus folgendem Beispiel ersehen werden:

Bruttogehalt des Mitarbeiters		DM 700,–
abzüglich gesetzliche Lohnabzüge		DM 100,–
Nettobezüge monatlich		DM 600,–
DM 600,– : 30 Kalendertage = tägliche Nettobezüge	=	DM 20,–
davon 100 Prozent	=	DM 20,–
abzüglich kalendertägliches Krankengeld		DM 16,50
= Zuschuß je Kalendertag		DM 3,50

Soweit das Krankengeld für Werktage bzw. Arbeitstage zu zahlen ist, muß für die Berechnung des Krankengeldes – um ein gleichmäßiges Ergebnis zu erreichen – als Bemessungszeitraum von dem „Regellohn" in dem letzten abgerechneten Zeitraum ausgegangen werden. Das in dem Bemessungszeitraum erzielte Entgelt abzüglich der einmaligen Zuwendungen, die außer Betracht bleiben, wird durch die Zahl der Stunden geteilt, für die es gezahlt wurde. Dadurch wird das Entgelt auf einen mittleren Stundenarbeitsverdienst zurückgeführt. Die Multiplikation der Anzahl der auf den Werk- bzw. Arbeitstag durchschnittlich entfallenden Arbeitsstunden mit dem mittleren Stundenverdienst ergibt das auf den Krankengeldtag entfallende Entgelt, d.h. den „Regellohn", aus dem sich der Betrag des Krankengeldes in Prozentsätzen des Entgelts ergibt. Der Zuschuß wird von dem Tag ab gewährt, von dem an der Mitarbeiter Krankengeld erhält, grundsätzlich für die Dauer von sechs Wochen (= 42 Kalendertage) von dem ersten Tage der Arbeitsunfähigkeit an gerechnet, sofern das Dienstverhältnis nicht früher beendet wird und der Anspruch dadurch erlischt. Wegen der Gewährung des Zuschusses über den Zeitraum von sechs Wochen hinaus vgl. Erl. 4.
Der Höchstbetrag des Regellohnes für den Werktag ist 35 Deutsche Mark. Das Krankengeld ist für Werktage und bezahlte Feiertage zu zahlen. Die Kasse soll bestimmen, daß für Betriebe oder Betriebsteile, in denen regelmäßig nur an fünf Tagen in der Woche gearbeitet wird, für die Berechnung des Regellohnes ein Fünftel der sich aus dem Inhalt des Arbeitsverhältnisses ergebenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitsstunden anzusetzen ist. **Der Höchstbetrag des Regellohnes für den Arbeitstag ist 42 Deutsche Mark** (§ 182 Abs. 5 RVO i.d.F. auf Grund des Gesetzes vom 24. August 1965 – BGBl. I S. 912).

4. Dauer der Leistungen für Mitarbeiter nach § 24 Abs. 1 und 2
Die Voraussetzung der mindestens zweijährigen oder entsprechend mehrjährigen Dienstzugehörigkeit zum gleichen Dienstgeber muß bei Beginn der Krankheit erfüllt sein.
Die Anrechnung von Dienstzeiten bei anderen Einrichtungen kann im besonderen bei Diakonen solcher Brüderhäuser geboten sein, die in gewissem Umfange am Sendeprinzip festhalten. Die Berufung des Diakons in eine neue Arbeit erfolgt in solchen Fällen weniger im Interesse des Diakons selbst, als mit Rücksicht auf die Notwendigkeit und die Bedürfnisse des neuen Arbeitsfeldes.

5. Mitarbeiter ohne Anspruch auf Leistungen aus der gesetzlichen Kranken- oder Unfallversicherung (Abs. 3 Unterabs. 3)
§ 24 Abs. 3 Unterabs. 3 kommt nur zur Anwendung, soweit Ansprüche auf Leistungen aus der gesetzlichen Kranken- oder Unfallversicherung, d.h. aus RVO-Kassen, nicht bestehen. Hierunter fallen Mitarbeiter, die entweder gar nicht oder in einer privaten Krankenversicherung versichert sind. Soweit ein Mitarbeiter freiwilliges Mitglied in einer gesetzlichen Krankenversicherung (RVO-Krankenkasse) ist **und** der Mitarbeiter die Beiträge in voller Höhe selbst entrichtet, ist ein solcher Fall so zu behandeln, als ob der betreffende Mitarbeiter Mitglied einer privaten Krankenkasse ist, zu der der Dienstgeber in

der Regel keine Beitragsanteile übernimmt, d.h. die aus einer freiwilligen Versicherung gewährten Leistungen können auf die nach § 24 Abs. 3 Unterabs. 3 gewährten Bezüge nicht angerechnet werden.
Soweit der Mitarbeiter keinen Anspruch auf Leistungen aus der gesetzlichen Kranken- oder Unfallversicherung hat und ihm deshalb seine Bruttobezüge als Beihilfe gezahlt werden, sind die lohnsteuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften zu beachten.

6. Wiederholte Erkrankungen

Die in § 24 vorgesehenen Leistungen des Dienstgebers kommen für jeden einzelnen Krankheitsfall in Betracht. Dabei muß es sich aber jeweils um eine neue Erkrankung handeln. Sie liegt im allgemeinen dann nicht vor, wenn der Mitarbeiter zwischendurch die Arbeit für kurze Zeit wieder aufnimmt und dann erneut arbeitsunfähig wird. Entscheidend ist, ob der Krankheitsfall ausgeheilt war oder nicht.
Das Bundesarbeitsgericht hatte im Falle der Erkrankung eines Angestellten an dem gleichen Grundleiden entschieden, daß der Mitarbeiter einen erneuten Anspruch auf Gewährung von Krankenbezügen nur dann erwirbt, wenn er nach der früheren Erkrankung „längere Zeit im Sinne des Arbeitslebens" voll arbeitsfähig war (BAG – Entscheidung vom 7. Mai 1956 – 2 AZR 259/55 – AP Nr. 2 zu § 63 HGB und BB 1956 S. 595). In einer weiteren Entscheidung vom 23. Juni 1960 (2 AZR 164/59 – BB 1960 S. 862/63) hat das BAG ausgesprochen, daß eine Zeitspanne von 6 Monaten im Arbeitsleben als längere Zeit angesehen werden kann. Die letztere Entscheidung des BAG wurde dem bisherigen § 24 Abs. 7 AVR zugrundegelegt. Diese Regelung steht jedoch in einem gewissen Widerspruch zu § 24 Abs. 6 AVR, der dem § 37 Abs. 5 BAT entspricht. Danach besteht nämlich ein erneuter voller Anspruch auf Krankenbezüge auch bei dem gleichen Grundleiden, wenn der Mitarbeiter entweder

a) nach der ersten Erkrankung unter Vorlage einer ärztlichen Arbeitsfähigkeitsbescheinigung die Arbeit wieder aufgenommen hat und der Dienstgeber diese Bescheinigung anerkennt, oder
b) nach der ersten Erkrankung ohne Vorlage einer Arbeitsfähigkeitsbescheinigung die Arbeit wieder aufgenommen und mindestens volle vier Wochen Dienst geleistet hat.

Nur wenn der Mitarbeiter ohne Vorlage einer Arbeitsfähigkeitsbescheinigung die Arbeit wieder aufgenommen hat und wenn er spätestens am 27. Tage nach Wiederaufnahme des Dienstes an derselben Krankheit erneut erkrankt, liegt ein „vergeblicher Arbeitsversuch" vor und werden Krankenbezüge für beide Erkrankungen nur für die Dauer der in § 24 Abs. 3 festgelegten Fristen gewährt. Es wird also in solchen Fällen die Zeit der ersten Arbeitsunfähigkeit auf die Dauer des Anspruches auf Gewährung von Krankenbezügen angerechnet.
Der bisherige Abs. 7 wurde mit Wirkung vom 1. Juli 1964 ersatzlos gestrichen.

7. Eigenes Verschulden des Mitarbeiters an der Arbeitsunfähigkeit

Es kann dem Dienstgeber nicht zugemutet werden, dem Mitarbeiter Leistungen nach § 24 Abs. 1 bis 3 zu gewähren, wenn der Mitarbeiter die Arbeitsunfähigkeit selbst vorsätzlich oder grob fahrlässig verschuldet hat.

§ 25
Krankenbezüge bei Schadenersatzansprüchen gegen Dritte

(1) Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen von einem Dritten zu vertretenden Umstand herbeigeführt, so werden die Krankenbezüge vom Dienstgeber als Vorschuß geleistet. Der Mitarbeiter hat

a) dem Dienstgeber unverzüglich die Umstände mitzuteilen, unter denen die Arbeitsunfähigkeit herbeigeführt worden ist,

b) sich jeder Verfügung über die Ansprüche auf Schadensersatz wegen der Arbeitsunfähigkeit zu enthalten,

c) die Ansprüche auf Schadensersatz wegen der Arbeitsunfähigkeit an den Dienstgeber abzutreten und zu erklären, daß er über sie noch nicht verfügt hat.

Bis zur Abtretung der Ansprüche ist der Dienstgeber berechtigt, die Leistungen aus § 24 zurückzubehalten.

(2) Übersteigt der erlangte Schadensersatz die Leistungen des Dienstgebers nach § 24, so erhält der Mitarbeiter den Unterschiedsbetrag. Bei der Verfolgung der Schadensersatzansprüche durch den Dienstgeber darf ein über den Anspruch des Dienstgebers hinausgehender, nicht offensichtlich ungerechtfertigter Anspruch des Mitarbeiters nicht vernachlässigt werden.

(3) Soweit der Mitarbeiter oder der Dienstgeber auf Grund der nach Abs. 1 Buchst. c erfolgten Abtretung vom Ersatzpflichtigen Schadensersatz nicht erlangt, ist der Mitarbeiter zur Rückzahlung des Vorschusses (Abs. 1) nicht verpflichtet.

Erläuterungen

1. Vorschußweise Gewährung der Krankenbezüge durch den Dienstgeber

Nach der Rechtsprechung des BGH hat der Dritte (Schädiger), der einen Mitarbeiter schuldhaft körperlich schädigt und dadurch die Arbeitsunfähigkeit herbeiführt, Schadensersatz an den Mitarbeiter auch dann zu leisten, wenn diesem Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung gegen den Dienstgeber auf Grund besonderer Vereinbarung oder sonst aus gesetzlicher Verpflichtung zusteht. Der Dritte kann sich also nicht auf die dem Dienstgeber nach § 24 obliegende Verpflichtung zur Zahlung von Krankenbezügen berufen.

Nach § 25 Abs. 1 werden in solchen Fällen die Krankenbezüge vom Dienstgeber zunächst als „Vorschuß" geleistet.

Diese Bestimmung soll verhindern, daß der Dritte (Schädiger) in – nicht revisiblen – Streitverfahren vor unteren Gerichten gegebenenfalls in die Lage versetzt wird, dem Dienstgeber, dem der geschädigte Mitarbeiter seine Schadensersatzansprüche abgetreten hat, zu erwidern, der Mitarbeiter sei insoweit gar nicht geschädigt, als es sich um eine Vergütung während der in § 24 AVR angegebenen Zeiten handelt.

Nach § 25 Abs. 3 ist der Mitarbeiter zur Rückzahlung dieses Vorschusses nicht verpflichtet, soweit er oder der Dienstgeber auf Grund der nach § 25 Abs. 1 Buchst. c erfolgten Abtretung vom Ersatzpflichtigen Schadensersatz nicht erlangt.

§ 25 Krankenbezüge bei Schadensersatzansprüchen gegen Dritte

2. Pflichten des geschädigten Mitarbeiters – Zurückbehaltungsrecht des Dienstgebers

Der § 25 sieht vor, daß der Dienstgeber die Krankenbezüge nach § 24 auch in den Fällen zahlt, in denen die Arbeitsunfähigkeit durch einen von einem Dritten zu vertretenden Umstand herbeigeführt ist. Der Dienstgeber hat jedoch ein Zurückbehaltungsrecht nach § 273 BGB, bis der Mitarbeiter die ihm nach § 25 Abs. 1 obliegenden Verpflichtungen, insbesondere die Abtretung der ihm gegen den Schädiger zustehenden Ansprüche an den Dienstgeber, ordnungsgemäß erfüllt hat.

Der Mitarbeiter hat nur Ansprüche auf Schadensersatz wegen der Arbeitsunfähigkeit an den Dienstgeber abzutreten. Andere Ansprüche auf Schadensersatz, z. B. der Anspruch auf Schmerzensgeld und Ersatz von Sachschäden sind nicht abzutreten und vom Mitarbeiter selbst zu verfolgen. Zu den abzutretenden und vom Dienstgeber zu verfolgenden Ansprüchen gehört ggf. auch der Ersatzanspruch wegen Verdienstausfalles für die Zeit nach Ablauf der Fristen des § 24. Zur Behandlung dieser Ansprüche vgl. § 25 Abs. 2.

3. Ersatzansprüche des Geschädigten – Rechtsprechung des BGH

Die gewählte rechtliche Konstruktion des § 25 verstößt auch für die Zeiten, für die der Dienstgeber kraft Gesetzes zur Fortzahlung der Vergütung im Krankheitsfalle verpflichtet ist (§ 616 Abs. 2 BGB, § 63 HGB, § 133c GewO), nicht gegen die angeführten gesetzlichen Vorschriften, da sie die Rechtsprechung des BGH zur Frage des Ersatzanspruchs des Geschädigten aus Verdienstausfall trotz Zahlung der Vergütung durch den Dienstgeber berücksichtigt (vgl. Urteil BGH vom 19. Juni 1952 – AP Nr. 1 zu § 616 BGB – und vom 22. Juni 1956 – AP Nr. 6 zu § 616 BGB).

Dagegen hat nach der Rechtsprechung des BGH der Dienstgeber als mittelbar Geschädigter gegen den Dritten keine eigenen Schadensersatzansprüche, weder wegen der Fortzahlung der Vergütung an den Mitarbeiter noch wegen sonstiger ihm entstandener Verluste, z. B. durch den Arbeitsausfall des Mitarbeiters oder die Einstellung einer Ersatzkraft.

Der Anspruch auf Schadensersatz wegen der Arbeitsunfähigkeit gegen den Dritten (Schädiger) umfaßt nach der Rechtsprechung des BGH den Anspruch auf Ersatz der Bruttovergütung (BGH – Urteil vom 27. April 1965 – VI ZR 124/64 – AP Nr. 3 zu § 249 BGB; Urteil vom 23. Juni 1965 – III ZR 185/62 – AP Nr. 4 zu § 249 BGB; Urteil vom 16. November 1965 – VI ZR 197/64 – AP Nr. 5 zu § 249 BGB). Zu der Bruttovergütung gehören die Gesamtbezüge, die der Dienstgeber nach § 24 an den Mitarbeiter weiter zu zahlen hat, also die Vergütung nach den §§ 14 bis 20 einschließlich etwaiger Zulagen sowie einschließlich etwaiger Vergütungen für Überstunden und Bereitschaftsdienst, ggf. Trennungsentschädigungen. Die Frage, ob vom Schädiger auch Ersatz der vom Dienstgeber nach Maßgabe des 2. VermBG vom 1. Juli 1965 (BGBl. I S. 565) gewährten Zuwendungen gefordert werden kann, richtet sich nach den in der einzelnen Einrichtung getroffenen tariflichen Vereinbarungen. Die Zuwendung kann in der Regel nur in dem Monat, in dem sie gezahlt wird, zusammen mit den monatlichen Bruttobezügen bei einer durch den Dritten herbeigeführten Arbeitsunfähigkeit gefordert werden.

Der Anspruch geht auf Erstattung der Lohn- und Kirchensteuer sowie der

Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung, also sowohl Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung als auch zur gesetzlichen Kranken- und Arbeitslosenversicherung; er umfaßt ferner die Beiträge zur Zusatzversicherung, ohne daß es eines Nachweises künftiger versicherungsrechtlicher Nachteile bedarf (BGH – Urteil vom 27. April 1965 – VI ZR 124/64 – NJW 1965 S. 1430 und BGHZ 43 S. 378; Urteil vom 16. November 1965 – VI ZR 197/64 – AP Nr. 5 zu § 249 BGB).

Durch Nichtzahlung des Arbeitgeberbeitrags zur Rentenversicherung würden sich nämlich nicht nur die persönliche Bemessungsgrundlage verringern, sondern, da Zeiten der Arbeitsunfähigkeit nur dann als Ausfallzeiten rechnen, wenn sie länger als sechs Wochen dauern, gegebenenfalls auch die Versicherungszeiten (§ 36 AnVG). Bei Nichtzahlung des Beitrags zur Zusatzversorgung würde sich der Steigerungsbetrag in jedem Falle, der Grundbetrag dann verringern, wenn die Nichtzahlung in die letzten 5 Kalenderjahre vor dem Ausscheiden aus der Versicherung fällt.

Nach einer neuen Entscheidung des BGH vom 17. Januar 1967 – VI ZR 91/65 – in BB 1967 S. 372 – kann der durch eine Körperverletzung arbeitsunfähig gewordene Geschädigte in der Regel von dem verantwortlichen Schädiger Ersatz der Beiträge verlangen, die er zur freiwilligen Fortzahlung in der Rentenversicherung aufbringt.

Ist damit zu rechnen, daß die sozialversicherungsrechtliche Position des Verletzten beeinträchtigt wird, wenn in der Zeit der Berufsunfähigkeit eine Weiterversicherung unterbleibt, so ist es eine wirtschaftlich sinnvolle Maßnahme, wenn der Verletzte das Sozialversicherungsverhältnis in der in den Versicherungsgesetzen vorgesehenen Weise durch freiwillige Beitragsleistungen fortsetzt, um dadurch zu erreichen, daß ihm der Schutz der Rentenversicherung in der gleichen Weise zugute kommt, wie es ohne sein dauerndes oder vorübergehendes Ausscheiden aus dem Arbeitsleben der Fall wäre.

Soweit für den geschädigten Mitarbeiter die Krankenkasse die Kosten der Krankenpflege trägt, gewährt sie dem Verletzten u. a. den Unterhalt, den dieser sonst aus seinem Erwerbseinkommen bestreiten müßte. Der Sozialversicherungsträger kann in diesem Falle vom Schädiger eines Unfallverletzten Ersatz der ersparten Verpflegungskosten verlangen. Insoweit geht der Anspruch des Unfallverletzten auf Ersatz seines Erwerbsschadens nach § 1542 RVO auf den Versicherungsträger über. Der Dienstherr, der dem Verletzten während seiner Arbeitsunfähigkeit den Lohn oder das Gehalt fortzahlt, kann dem Schädiger gegenüber nur insoweit Ersatzansprüche geltend machen, als die fortgewährten Bezüge den Ersatzanspruch des Sozialversicherungsträgers überschreiten (BGH – Urteil vom 18. Mai 1965 – VI ZR 262/63).

§ 26
Beihilfen bei Krankheits-, Geburts- und Todesfällen. Unterstützung. Sterbegeld

(1) Für die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen sowie von Unterstützungen gelten – soweit nicht schon ein Anspruch nach § 24 Abs. 3 Satz 3 gegeben ist – die für die in Anstalten und Einrichtungen tätigen Mitarbeiter durch die zuständigen Organe getroffenen Beihilferegelungen; in Ermangelung solcher Regelungen finden die einschlägigen Bestimmungen der Landeskirchen oder der Evangelischen Kirche in Deutschland Anwendung.
(2) Stirbt der Mitarbeiter, so werden seine Dienstbezüge für den Sterbemonat und für zwei weitere Monate an den überlebenden Ehegatten, die Kinder oder einen sonstigen nahen Verwandten, zu dessen Unterhalt der Verstorbene wesentlich beigetragen hat, weitergezahlt. Sind mehrere Berechtigte vorhanden, so kann die Zahlung mit befreiender Wirkung an einen von ihnen erfolgen.
Sind Berechtigte nach Abs. 2 Unterabs. 1 nicht vorhanden, so kann die Zahlung an denjenigen erfolgen, der nachweislich für die Kosten der Bestattung und der letzten Pflege während der Krankheit aufgekommen ist.

Erläuterungen

Zu Abs. 1:
1. Bezugsnormen
Maßgebend für die Regelung der Beihilfen sind in erster Linie die von der Leitung der einzelnen Einrichtung getroffenen Bestimmungen. Soweit die Leitung der Einrichtung eine besondere Regelung nicht getroffen hat und auch das gliedkirchliche Diakonische Werk entsprechende Richtlinien nicht erlassen hat, kommen als Grundlage für die Beihilferegelung die einschlägigen Bestimmungen der Landeskirchen bzw. für Einrichtungen mit gesamtkirchlichem Aufgabenbereich diejenigen der Evangelischen Kirche in Deutschland zur Anwendung.

Bayern:
Für die Werke und Einrichtungen des Diakonischen Werkes der Evang.-Luth. Kirche in Bayern hat die Diakonische Konferenz des Diakonischen Werkes der Evang.-Luth. Kirche in Bayern am 3. Dezember 1962 auf Grund von § 26 AVR eine Beihilfeordnung beschlossen. Diese ist in den „Mitteilungen der Wirtschafts- und Treuhandstelle des Landesverbandes der Inneren Mission in Bayern" Nr. 6/1962 S. 3 ff. veröffentlicht.
Vgl. auch die Erläuterungen zu dieser Beihilfeordnung a. a. O. Nr. 2/1965 S. 8 ff.

Keine eigenen Beihilfeordnungen bestehen u. a. in Baden, Hannover, Kurhessen-Waldeck, Westfalen und in Württemberg. In diesen Landesverbänden – sofern nicht einzelne Einrichtungen besondere Regelungen getroffen haben – finden die **landeskirchlichen Bestimmungen Anwendung:**

Baden:
Verordnungen des Landeskirchenrats über die Gewährung von Beihilfen in

§ 26 Beihilfen bei Krankheits-, Geburts- und Todesfällen, Unterstützungen, Sterbegeld

Krankheits-, Geburts- und Todesfällen vom 4. Juni 1964 (GVBl. S. 21), vom 3. Februar 1966 (GVBl. S. 26), vom 27. Juni 1967 (GVBl. S. 29).

Hannover:
Verfügung des Landeskirchenamts betr. Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen für kirchliche Amtsträger im Angestelltenverhältnis vom 16. Juni 1961 (Kirchl. Amtsblatt 1961 S. 124).

Kurhessen-Waldeck:
Richtlinien über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen vom 4 .November 1966 (Kirchl. Amtsblatt 1966 S. 53) nebst Merkblatt vom 1. September 1967 — Anlage 3 zum Mitteilungsblatt des Diakonischen Werks Kurhessen-Waldeck Nr. 7/1967).

Westfalen:
Verordnung über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen (Beihilfeordnung) vom 9. April 1965 (GVBl. Nordrhein-Westfalen 1965 S. 103), für den Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen übernommen durch Beschluß des Landeskirchenamts vom 29. Juli 1965 (Kirchliches Arbeitsrecht in Westfalen I B 11).

Württemberg:
Landeskirchliche Beihilferichtlinien vom 3. Januar 1966 (Amtsblatt Band 42 S. 23), nebst Änderung der Nr. 6 Abs. 1 und 2 und der Nr. 9 Abs. 6 vom 17. April 1967 (bekanntgemacht durch Rundschreiben des Evangelischen Oberkirchenrats, Az. 20.41 — 1 Nr. A 6644/12 vom 17. April 1967).

2. Steuerliche Behandlung der Beihilfen

a) Grundsätzliches

Beihilfen, die nach den Beihilfevorschriften der Landeskirchen oder der EKiD bei Krankheit, Geburt oder Tod an Mitarbeiter gewährt werden, gehören nach § 19 Abs. 1 Nr. 1 des Einkommensteuergesetzes (EStG) i. d. F. vom 10. Dezember 1965 (BGBl. I S. 1901) als „sonstige Bezüge oder Vorteile aus einer Beschäftigung im öffentlichen oder privaten Dienst" grundsätzlich zum steuerpflichtigen Einkommen. Das gilt jedoch nicht, wenn die Beihilfen aus öffentlichen Kassen gezahlt werden (LStR i. d. F. vom 19. April 1966 — Beil. zum BAnZ Nr. 79 vom 27. April 1966 Abschn. 10 Abs. 1).

Demnach sind Beihilfen, die diakonische Einrichtungen in der Trägerschaft von Kirchgemeinden oder Kirchgemeindeverbänden ihren Mitarbeitern gewähren, lohnsteuerfrei. Dagegen unterliegen Beihilfen, die diakonische Einrichtungen in Trägerschaft privatrechtlicher Körperschaften (eingetragene Vereine, rechtsfähige Stiftungen, Gesellschaften mit beschränkter Haftung) zahlen, grundsätzlich der Lohnsteuerpflicht.

b) Ausnahmen von der Lohnsteuerpflicht

Nicht der Lohnsteuerpflicht unterliegen Beihilfen, die von privaten Dienstgebern an einzelne Mitarbeiter gezahlt werden,

aa) **Heiratsbeihilfen** bis zum Betrage von DM 700,—,

bb) **Geburtsbeihilfen,** soweit sie als einmalige oder laufende Beihilfe während der letzten drei Monate vor und der ersten drei Monate

nach der Geburt eines Kindes bis zum Gesamtbetrag von DM 500,– gegeben werden.

Bei Mehrlingsgeburten bleibt die Geburtsbeihilfe steuerfrei, soweit sie DM 500,– je Kind nicht übersteigt (§ 3 Nr. 15 EStG, § 6 Nr. 10 LStDV, Abschn. 10 b Abs. 2 LStR 1966).

Übersteigt die Heiratsbeihilfe den Betrag von DM 700,–, die Geburtsbeihilfe den Betrag von DM 500,–, so ist der übersteigende Betrag lohnsteuerpflichtig (LStDV § 6 Ziff. 10).

cc) **Stillgeld,** das der Dienstgeber im Umfang von § 13 Abs. 5 des MuSchG i. d. F. vom 20. Dezember 1965 (BGBl. I S. 2065) einer Mitarbeiterin gewährt, die Stillgeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung nicht erhält (§ 6 Ziff. 11 LStDV vom 20. November 1965 – BGBl. I S. 1829).

dd) **Notstandsbeihilfen,** s. u. 3.

3. Notstandsbeihilfen

Unterstützungen in Notfällen (z. B. bei Krankheits- und Unglücksfällen) – Notstandsbeihilfen – werden gewährt, wenn eine der folgenden Voraussetzungen erfüllt ist:

a) Die Notstandsbeihilfen werden aus einer mit eigenen Mitteln der Einrichtung geschaffenen, aber von dieser unabhängigen, mit ausreichender Selbständigkeit ausgestatteten Stelle (Unterstützungskasse oder Hilfskasse für Fälle der Not und Arbeitslosigkeit) gewährt. Dies gilt nicht nur, wenn es sich um eine bürgerlich-rechtliche selbständige und vom Dienstgeber unabhängige Unterstützungskasse handelt, sondern auch dann, wenn es sich um eine steuerlich selbständige Kasse ohne bürgerliche Rechtspersönlichkeit handelt, auf deren Verwaltung der Dienstgeber keinen maßgebenden Einfluß ausübt.

b) Die Notstandsbeihilfen werden aus Beträgen gezahlt, die die Leitung der Einrichtung dem Mitarbeiterausschuß zu dem Zwecke überweist, daß dieser aus diesen Beträgen ohne maßgebenden Einfluß des Dienstgebers Unterstützungen an die Mitarbeiter gewährt.

c) Die Leitung der Einrichtung gewährt die Beihilfen nach Anhörung des Mitarbeiterausschusses. In diesem Falle darf die Beihilfe für den einzelnen Mitarbeiter DM 600,– im Kalenderjahr nicht übersteigen.

Die Einrichtung einer steuerlich selbständigen Unterstützungskasse nach Buchst. a dürfte in der Regel nur für besonders große Rechtsträger diakonischer Einrichtungen in Betracht kommen. Da nach Buchst. c die Steuerfreiheit von Notstandsbeihilfen auf einen Höchstbetrag von DM 600,– im Kalenderjahr beschränkt ist, wird diese Form der Gewährung den Bedürfnissen einzelner Einrichtungen nicht in allen Fällen gerecht. Im allgemeinen bietet sich daher eine Regelung nach Buchst. b, d. h. die Beteiligung des Mitarbeiterausschusses bei der Gewährung von Beihilfen, an. Eine dahingehende Befugnis des Mitarbeiterausschusses ergibt sich aus § 9 Abs. 1 Buchst. c der „Richtlinien für Mitarbeiterausschüsse in Einrichtungen, Anstalten und Dienststellen, die dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland angeschlossen sind" vom 23. November 1962. Auf die Gewährung von Bei-

hilfen, die auf diese Weise an die Mitarbeiter gezahlt werden, darf der Dienstgeber keinen maßgebenden Einfluß nehmen. Das schließt jedoch nicht aus, daß die Beihilfen grundsätzlich nach den einschlägigen Beihilferegelungen gewährt werden und daß die Leitung der Einrichtung dem Mitarbeiterausschuß bei der Berechnung der Beihilfen im Einzelfall behilflich ist. Mit Rücksicht auf die steuerlichen Bestimmungen muß die Berechnung allerdings im Auftrage des Mitarbeiterausschusses erfolgen; ferner muß gewährleistet sein, daß die Stelle oder Einzelperson, welche die Beihilfe berechnet, insoweit von Weisungen des Dienstgebers unabhängig ist. Das schließt nicht aus, daß die genaue Befolgung der einschlägigen Beihilfevorschriften im einzelnen überwacht wird. Dies ist vor allem deshalb geboten, weil die Mitarbeiter auf Grund von § 26 AVR einen dienstvertraglichen Anspruch auf Beihilfen nach den einschlägigen diakonischen oder landeskirchlichen Ordnungen haben. Werden diese Beihilfeansprüche durch den Mitarbeiterausschuß nicht erfüllt, so behält der einzelne Mitarbeiter insoweit seinen Anspruch gegen den Dienstgeber.

4. Beihilfenversicherung

Hinzuweisen ist auf die Möglichkeit des Abschlusses einer Beihilfenversicherung, wie ihn das Diakonische Werk in Bayern den Rechtsträgern der angeschlossenen Enrichtungen empfohlen hat. Durch eine solche Beihilfenversicherung werden die versicherten Mitarbeiter in Krankheitsfällen den Beamten und Angestellten des öffentlichen Dienstes gleichgestellt. Vgl. „Mitteilungen aus der Wirtschafts- und Treuhandstelle des Landesverbandes der Inneren Mission Bayern“ Nr. 2/1965 S. 8 und Nr. 4/1967 S. 4.

Zu Abs. 2:

1. Zweck des Sterbegeldes

Zweck des Sterbegeldes ist es, den Hinterbliebenen die Umstellung der Lebensführung auf die durch den Tod des Mitarbeiters und den Wegfall des Einkommens des Verstorbenen eingetretenen neuen Verhältnisse zu erleichtern und insbesondere die Kosten der letzten Krankheit und der Bestattung zu decken, ohne daß es aber des Nachweises solcher Aufwendungen bedarf. Übergangsgeld nach § 38 wird bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Tod des Mitarbeiters nicht gezahlt.

2. Kreis der Anspruchsberechtigten

a) Überlebender Ehegatte ist nur der, dessen Ehe zur Zeit des Todes des Mitarbeiters noch bestanden hat. Dies ist nicht der Fall, wenn die Ehe beim Tode des Mitarbeiters rechtskräftig aufgehoben oder rechtskräftig geschieden ist. Bei rechtskräftig geschiedener Ehe hat der Ehegatte auch dann keinen Anspruch auf das Sterbegeld, wenn die Ehe ohne sein Verschulden geschieden ist.

b) Die ehelichen und für ehelich erklärten Abkömmlinge, die von ihm an Kindes Statt angenommenen Kinder, die Stiefkinder, die der Mitarbeiter in seinen Haushalt aufgenommen hat (§ 2 BKGG) sowie die unehelichen Kinder einer Mitarbeiterin.

c) Sonstige nahe Verwandte sind solche der aufsteigenden Linie (Eltern, Adoptiveltern, Großeltern), nicht hingegen die Stief-, Pflege- und

Schwiegereltern; ferner gehören dazu die Geschwister, diese auch dann, wenn sie mit dem Verstorbenen nur einen Elternteil gemeinsam haben.

Die unter c genannten Personen sind nur dann anspruchsberechtigt, wenn der Verstorbene zu deren Unterhalt wesentlich beigetragen hat. Eine rechtliche Verpflichtung zur Gewährung des Unterhalts braucht nicht bestanden zu haben.

3. Anrechnung von Vorschußzahlungen auf das Sterbegeld

Sofern an den verstorbenen Mitarbeiter Vorschüsse über den Sterbemonat hinaus bereits gezahlt worden sind, werden diese auf das Sterbegeld angerechnet.

4. Höhe des Sterbegeldes

Die Höhe des Sterbegeldes bemißt sich nach der dem Mitarbeiter im Sterbemonat zustehenden Vergütung (§§ 14 ff. AVR). Änderungen in der Vergütung des Mitarbeiters, die nach dem Sterbetag eintreten, bleiben unberücksichtigt, mit Ausnahme von Änderungen der Kinderzulage und des Ortszuschlags, die dadurch eintreten, daß eine neue Kinderzulage vom Beginn des Sterbemonats an gewährt werden muß.

Soweit einem Mitarbeiter infolge Ablaufs der Fristen nach § 24 Abs. 3 AVR im Sterbemonat keine Vergütung (Zuschuß zu den Leistungen aus der gesetzlichen Kranken- oder Unfallversicherung) zustand, bemißt sich das Sterbegeld nach der Vergütung, die dem Mitarbeiter im Sterbemonat zugestanden hätte, wenn er voll arbeitsfähig gewesen wäre.

5. Steuerliche Behandlung des Sterbegeldes

Das Sterbegeld unterliegt in vollem Umfang der Lohnsteuerpflicht (§ 2 Abs. 2 LStDV 1965); es ist jedoch lohnsteuerpflichtiges Einkommen des Empfängers. Der Empfänger des Sterbegeldes hat daher seine Steuerkarte vorzulegen, die für die Bemessung der einzubehaltenden Lohn- und ggf. Kirchenlohnsteuer maßgeblich ist. Besitzt der Empfänger bei der Zahlung des Sterbegeldes keine Lohnsteuerkarte, liegt dagegen die Lohnsteuerkarte des Verstorbenen vor, so kann diese der Lohnsteuerberechnung zugrunde gelegt werden. Von einer Erhöhung der Lohnsteuer nach § 37 LStDV wegen Nichtvorlegung der Lohnsteuerkarte des Empfangsberechtigten ist in diesem Falle abzusehen.

Das Sterbegeld ist kein Arbeitsentgelt im Sinne der RVO und kann daher nicht zur Sozialversicherung herangezogen werden.

6. Unpfändbarkeit des Sterbegeldes

Das Sterbegeld ist nicht pfändbar (§ 850 a Nr. 7 ZPO) und somit nach § 400 BGB auch nicht abtretbar.

SIEBENTER ABSCHNITT

Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

§ 27
Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

(1) Der Dienstgeber ist verpflichtet, eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Mitarbeiter sicherzustellen; die Teilnahme an einer Zusatzversorgung kann von bestimmten Voraussetzungen abhängig gemacht werden.
(2) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, sich an der Zusatzversorgung zu beteiligen.

Erläuterungen

1. Zielsetzung
Im Gegensatz zu den AVR des Deutschen Caritasverbandes fehlte bis zum 31. Dezember 1966 in den AVR des Diakonischen Werks eine Bestimmung über die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung. Durch den mit Wirkung vom 1. Januar 1967 in die AVR neu eingefügten § 27 wird der Dienstgeber verpflichtet, unter bestimmten Voraussetzungen eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Mitarbeiter, an der sich auch die Mitarbeiter mit Beiträgen zu beteiligen haben, sicherzustellen.

2. Inhalt
Die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung im Bereich der evangelischen Diakonie soll inhaltlich den im Bereich des öffentlichen Dienstes ab 1. Januar 1967 festgelegten Neuregelungen entsprechen, d.h. in den Versorgungsleistungen den beamtenrechtlichen Status erreichen. Vgl. Tarifvertrag über die Versorgung der Arbeitnehmer des Bundes und der Länder sowie von Arbeitnehmern kommunaler Verwaltungen und Betriebe (Versorgungs-TV) vom 4. November 1966 (abgedruckt bei Jahnz: Die Neuregelung der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung im öffentlichen Dienst, Stuttgart 1967 S. 120 ff.) und Tarifvertrag über die Versorgung der Arbeitnehmer kommunaler Verwaltungen und Betriebe (Versorgungs-TV-G) vom 6. März 1967.

3. Mindestforderungen
Die Neuregelung der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung im kirchlichen und diakonischen Raum soll folgende Mindestforderungen erfüllen:

a) Bei gleichen Beiträgen wie im öffentlichen Dienst sollen auch entsprechende Leistungen gewährt werden;
b) die kirchlichen Zusatzversorgungseinrichtungen sollen in ihrer rechtlichen Konstruktion so aufgebaut sein, daß die Mitarbeiter ihre Anwartschaften bzw. Rechte nicht nur von einer kirchlichen Versorgungseinrichtung zu einer anderen, sondern auch zu den entsprechenden Versorgungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes überleiten können.
c) In die Neuregelung im Bereich der verfaßten Kirchen sind auch die Mitarbeiter der gliedkirchlich-diakonischen Werke und der diesen ange-

schlossenen Anstalten und Einrichtungen einzubeziehen, da nur die Gewährsträgerschaft der Landeskirchen diesen Mitarbeitern die gleichen Rechte einräumen kann wie sie für die übrigen kirchlichen Mitarbeiter angestrebt werden.

4. Fürsorgepflicht zur Sicherung der Altersversorgung des Mitarbeiters

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 9. September 1966 – 1 AZR 259/65 (BB 1967 S. 122) – die im Hinblick auf die Neuregelung der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung auch für den Bereich der evangelischen Diakonie wichtige Entscheidung getroffen, daß ein Dienstgeber (des öffentlichen Dienstes) kraft der ihm gegenüber seinen Arbeitnehmern obliegenden Fürsorgepflicht gehalten ist, diesem die Möglichkeiten der Versicherung zu eröffnen, die im Interesse der Mitarbeiter zur Sicherung ihrer Altersversorgung eingerichtet sind. Der Dienstgeber muß deshalb zur Vermeidung schuldhafter arbeitsvertraglicher Unterlassungen auch seine Personalabteilungen mit sachkundigen Bediensteten besetzen. Jedenfalls für den Bereich des öffentlichen Dienstes, bei dem an den Dienstgeber besondere Anforderungen hinsichtlich seiner Fürsorgepflicht zu stellen sind, kann heute nicht mehr gesagt werden, der Arbeitnehmer müsse seine Belange auf dem Gebiete der Rentenversicherung selbst wahrnehmen. Ein Mitverschulden des Mitarbeiters verlangt daher stets das Vorliegen besonderer Umstände.

5. Stand der Neuregelung (Stichtag 25. Januar 1968)

a) Baden

Die Badische Landeskirche hat für die Mitarbeiter des Diakonischen Werks und der ihm angeschlossenen Einrichtungen mit der Verka einen Versicherungsvertrag abgeschlossen. Die Versorgungsordnung sieht mit Wirkung vom 1. Januar 1968 eine dynamische Gesamtversorgung vor, die entsprechend der Regelung in der ab 1. Januar 1967 geltenden Satzung der VBL nach einer gesamtversorgungsfähigen Zeit und einem gesamtversorgungsfähigen Entgelt bemessen wird.

Zur Sicherstellung der Zusatzversorgung wird unter der Rechtsträgerschaft der Landeskirche ein Zusatzversorgungsfonds gebildet, dessen Deckungs- und Umlagevermögen vom Oberkirchenrat verwaltet wird.

b) Bayern

Die Synode der Evang.-Luth. Landeskirche in Bayern hat durch das Zweite Kirchengesetz über die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der nichtbeamteten kirchlichen Mitarbeiter vom 13. November 1967 (Amtsblatt 1967 S. 208) den Anschluß an die kirchliche Zusatzversorgungskasse Hessen-Pfalz mit Wirkung vom 1. Januar 1968 beschlossen. Dieser Anschluß erstreckt sich auch auf den Bereich der Diakonie.

c) Berlin-West

Das Kirchengesetz über die zusätzliche Altersversorgung der nichtbeamteten Mitarbeiter der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg vom 10. Mai 1957 ist durch Notverordnung vom 18. Juli 1967 geändert

worden. Eine Einbeziehung der Mitarbeiter in den Diakonischen Werken in diese zusätzliche Altersversorgung ist möglich. Des weiteren sind Überlegungen im Gang, sich ggf. der Hannoverschen Lösung anzuschließen.

d) Bremen

Das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche in Bremen hat am 13. September 1967 an den Kirchenausschuß der Bremischen Evangelischen Kirche den Antrag gestellt, durch Übernahme der Gewährsträgerschaft den Mitarbeitern aus dem Bereich des Diakonischen Werkes den Beitritt zur Zusatzversorgungsregelung Hannover zu ermöglichen. Das Diakonische Werk Bremen bittet ausdrücklich darum, daß die Diakonissen in diese zusätzliche Altersversorgung bei Berücksichtigung ihres besonderen Standes mit einbezogen werden.

e) Hamburg

In Hamburg, das die Zusatzversorgung aus dem Kirchenhaushalt sicherstellt, wird hinsichtlich der Zusatzversorgung der Mitarbeiter in den diakonischen Einrichtungen der Anschluß an eine kirchliche Zusatzversorgungskasse erwogen.

f) Hannover und Schaumburg-Lippe

Für den Bereich der Kirchengebiete Hannover und Schaumburg-Lippe wird die zusätzliche Altersversorgung der diakonischen Mitarbeiter durch Schaffung eines zusätzlichen Versorgungsfonds, dessen treuhänderische Verwaltung der Versorgungskasse in Berlin obliegt, erwogen.

Aller Voraussicht nach werden sich die im Staate Niedersachsen belegenen weiteren Landeskirchen, d.h. Oldenburg, Braunschweig und Nordwestdeutschland sowie auch die Lübeckische Landeskirche für ihren Bereich und für den ihrer Diakonie dieser Lösung anschließen.

g) Hessen und Nassau

Die Mitarbeiter sind grundsätzlich in das Versorgungswerk der KZVK Hessen-Pfalz eingeschlossen und werden wie die Mitarbeiter in der verfaßten Kirche versorgt.

h) Kurhessen-Waldeck

Der Rat der Landeskirche hat am 20. November 1967 beschlossen, die Gewährsträgerschaft für die Mitarbeiter des Diakonischen Werks Kurhessen-Waldeck und der ihm angeschlossenen Anstalten und Einrichtungen gegenüber der KZVK Hessen-Pfalz zu übernehmen. Die Kirchliche Zusatzversorgungskasse Hessen-Pfalz hat am 8. Dezember 1967 der Aufnahme der dem Diakonischen Werk in Kurhessen-Waldeck angeschlossenen Anstalten und Einrichtungen grundsätzlich zugestimmt.

i) Lippe

Siehe Rheinland-Westfalen.

k) Lübeck
Siehe Hannover.

l) Nordwestdeutschland
Siehe Hannover.

m) Oldenburg
Siehe Hannover.

n) Pfalz
Siehe Hessen und Nassau.

o) Rheinland, Westfalen
Anschlußmöglichkeiten an die KZVK sind für die Mitarbeiter der in den Kirchengebieten Rheinland, Westfalen und Lippe belegenen diakonischen Einrichtungen und Werke gegeben.

p) Schleswig-Holstein
Die Landeskirche hat für ihre Mitarbeiter bisher eine Zusatzversorgung bei der VBL abgeschlossen. Für die zusätzliche Altersversorgung der Mitarbeiter in den diakonischen Einrichtungen wird der Anschluß an eine Kirchliche Zusatzversorgungskasse erwogen.

q) Württemberg
Durch ein Gesetz über die Gesamtversorgung hauptberuflicher, privatrechtlich angestellter Mitarbeiter im kirchlichen und diakonischen Dienst vom 3. Juli 1967 richtet sich die Gesamtversorgung der Mitarbeiter ab 1. Januar 1967 nach dem für die kommunalen Verwaltungen und Betriebe im Landesteil Württemberg geltenden Versorgungsrecht.
Für den Landesverband der Inneren Mission in Württemberg und die ihm angeschlossenen Anstalten und Einrichtungen, die sich für ihre Mitarbeiter der Gesamtversorgung im Sinne dieser Verordnung anschließen, übernimmt die Landeskirche auf Antrag die Gewährsträgerschaft gegenüber der kommunalen Versorgungskasse.

r) Zusatzversorgung der Diakone
Nach einem Beschluß der Kassenvertreter-Versammlung der Versorgungskasse der Deutschen Diakonenschaft wird sich diese Versorgungskasse auflösen und ihr Vermögen auf die kirchlichen Zusatzversorgungskassen Rheinland-Westfalen und Hessen-Pfalz sowie auf die Verka übertragen. Die Mitglieder der Versorgungskasse werden auf die regional zuständigen Versorgungseinrichtungen übertragen:
auf die KZVK Hessen-Pfalz:
die Diakone der Landeskirchen Hessen-Nassau, der Pfalz und Bayern sowie deren diakonischer Werke;
auf den Württembergischen Kommunalen Versorgungsverband:
die Diakone der Württembergischen Landeskirche und ihres diakonischen Werks;

auf die Versorgungskasse der Berufsarbeiter und Berufsarbeiterinnen der Inneren Mission Berlin-Dahlem:
die Diakone der Evang.-Luth. Landeskirche Hannovers;
auf die KZVK Rheinland-Westfalen:
die Diakone aller übrigen bisher nicht genannten Landeskirchen und ihrer diakonischen Werke.
Die KZVK Rheinland-Westfalen verpflichtet sich jedoch, die nicht in ihrem Einzugsbereich tätigen Diakone sofort an andere Institutionen gleicher Art überzuleiten, sobald sich eine Landeskirche oder ein diakonisches Werk zur Gründung einer neuen KZVK bereit findet oder sich einer bereits bestehenden KZVK anschließt.

6. Inkrafttreten

Die Bestimmung des § 27, die eine Verpflichtung des Dienstgebers zur Sicherstellung der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Mitarbeiter festlegt, ist auf Grund eines Beschlusses der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 7./8. Dezember 1966 bis zum 31. Dezember 1967 durchzuführen Die in Erläuterung 5 gegebene Übersicht zeigt, daß die Verhandlungen über die Verwirklichung der zur Durchführung der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung erforderlichen organisatorischen Maßnahmen in einigen Kirchengebieten zur Zeit noch nicht abgeschlossen sind.
Im Hinblick hierauf hat die Arbeitsrechtliche Kommission in Abänderung ihres Beschlusses vom 7./8. Dezember 1966 am 17. Oktober 1967 beschlossen, daß die Bestimmung des § 27 **frühestmöglich,** spätestens jedoch bis 31. Dezember 1968, durchzuführen ist.
Die Hauptgeschäftsstelle des Diakonischen Werks ist von der Arbeitsrechtlichen Kommission beauftragt worden, diesen Beschluß vom 17. Oktober 1967 den gliedkirchlich-diakonischen Werken und den Fachverbänden unverzüglich zur Kenntnis zu bringen und ihrerseits mit allem gebotenen Nachdruck darauf hinzuwirken, daß auch in denjenigen Kirchengebieten, in denen zur Zeit eine abschließende Regelung der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung für die Mitarbeiter in den diakonischen Einrichtungen noch nicht erreicht werden konnte, die erforderlichen Verhandlungen mit den Leitungen der betreffenden Gliedkirchen alsbald fortgesetzt werden und die Einbeziehung der evangelischen Diakonie in die Gesamtregelung auf gliedkirchlicher Ebene sichergestellt wird.

ACHTER ABSCHNITT

Urlaub

§ 28
Erholungsurlaub

(1) Der Erholungsurlaub dient der Erhaltung der Gesundheit und soll deshalb vom Mitarbeiter auch tatsächlich – nach Möglichkeit ohne Unterbrechung – in Anspruch genommen werden. Über die zeitliche Festlegung des Urlaubs entscheidet der Dienstgeber im Rahmen eines Urlaubsplanes, bei dessen Gestaltung die Wünsche des Mitarbeiters möglichst zu berücksichtigen sind. Während des Erholungsurlaubs werden die Bezüge in voller Höhe gewährt.
(2) Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr, sofern nicht eine andere Regelung getroffen ist.
(3) Der Urlaubsanspruch kann erst nach Ablauf von 6 Monaten, bei Jugendlichen nach Ablauf von 3 Monaten nach der Einstellung geltend gemacht werden, es sei denn, daß der Mitarbeiter vorher ausscheidet. Im übrigen besteht der Urlaubsanspruch für das laufende Urlaubsjahr in Höhe von $^1/_{12}$ für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Das gleiche gilt, wenn der Mitarbeiter im Laufe eines Urlaubsjahres aus dem Beschäftigungsverhältnis ausscheidet.
Bruchteile von Urlaubstagen werden auf volle Tage, jedoch nur einmal im Urlaubsjahr, aufgerundet.
(4) Bei neu eingestellten Mitarbeitern wird bereits von einem früheren Dienstgeber für das laufende Urlaubsjahr gewährter Urlaub angerechnet.
Bereits gewährter Urlaub kann nicht zurückgefordert werden.
(5) Erkrankt der Mitarbeiter während des Urlaubs und zeigt er dies unverzüglich an, so werden die durch ärztliches – auf Verlangen durch amts- oder vertrauensärztliches – Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage, an denen der Mitarbeiter arbeitsunfähig war, auf den Urlaub nicht angerechnet. Der Mitarbeiter hat sich nach planmäßigem Ablauf seines Urlaubs oder, falls die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Der Antritt des restlichen Urlaubs wird neu festgesetzt.
(6) Der Urlaub ist spätestens bis zum Ende des Urlaubsjahres anzutreten. Konnte der Urlaub aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen bis zum Ende des Urlaubsjahres nicht angetreten werden, so ist er innerhalb der nächsten 3 Monate zu gewähren. Konnte er wegen Arbeitsunfähigkeit des Mitarbeiters nicht bis zum Ende des Urlaubsjahres angetreten werden, so ist er innerhalb der nächsten 5 Monate zu gewähren. Läuft die Wartezeit (Abs. 3) erst im Laufe des folgenden Urlaubsjahres ab, so ist der Urlaub spätestens bis zum Ende dieses Urlaubsjahres anzutreten. Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen schriftlich geltend gemacht ist, verfällt.
(7) Mitarbeiter, die ohne Erlaubnis während des Urlaubs gegen Entgelt arbeiten, verlieren hierdurch den Anspruch auf die Urlaubsvergütung für die Tage der Erwerbstätigkeit.
(8) Die Urlaubsdauer richtet sich nach Anlage 6.
(9) Bei überwiegend gesundheitsgefährdender Tätigkeit (z. B. in der Tbc-

Fürsorge, im Röntgendienst oder in Infektionsabteilungen) wird ein Zusatzurlaub von 4 Arbeitstagen gewährt.
(10) Der Berechnung der Urlaubsdauer sind das Lebensalter, das der Mitarbeiter während des Urlaubsjahres vollendet, und die Berufsgruppe zugrunde zu legen.
Für die Urlaubsdauer der Jugendlichen ist das Lebensalter zu Beginn des Kalenderjahres maßgebend.
Erfolgt die Einstellung eines Mitarbeiters während des Urlaubsjahres, so richtet sich die Bemessung des Urlaubs nach der Berufsgruppe, in die der Mitarbeiter bei der Einstellung eingruppiert worden ist. Eine Aufrückung des Mitarbeiters während des Urlaubsjahres bleibt unberücksichtigt.
(11) Werktage sind alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind. Wird an einzelnen Werktagen betriebsüblich oder regelmäßig nicht gearbeitet, so gelten diese Werktage als Arbeitstage und sind auf die gesamte Urlaubszeit anteilig anzurechnen. Eine Teilung des Jahresurlaubs soll durch Nichteinberechnung ohnehin arbeitsfreier Tage nicht zu einer Verlängerung des Jahresurlaubs führen.

Erläuterungen

1. Gesetzliche Mindestbedingungen (Bundesurlaubsgesetz)
Durch das am 1. Januar 1963 in Kraft getretene „Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer — Bundesurlaubsgesetz" vom 8. Januar 1963 (BGBl. I S. 2) werden die bisher geltenden landesrechtlichen Bestimmungen über den Erholungsurlaub außer Kraft gesetzt (§ 15 Abs. 2); weiterhin gelten jedoch landesrechtliche Vorschriften über den Urlaub für Opfer des Nationalsozialismus und für solche Arbeitnehmer, die geistig oder körperlich in ihrer Erwerbsfähigkeit behindert sind.
Für Mitarbeiter in diakonischen Anstalten und Einrichtungen sind die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes nur insoweit zu berücksichtigen, als die AVR — sofern sie Inhalt des Einzelarbeitsvertrages sind — nicht günstigere Regelungen vorsehen. Die Mindesturlaubsbedingungen des Bundesurlaubsgesetzes sind insbesondere bei solchen Mitarbeitern zu berücksichtigen, die in freier vertraglicher Vereinbarung ohne Anwendung der Urlaubsvorschriften der AVR beschäftigt werden; dies wird im allgemeinen der Fall sein bei stundenweise beschäftigten Putzfrauen, Aushilfskräften u. ä.
Der Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz beträgt 15 Werktage; er erhöht sich nach Vollendung des 35. Lebensjahres auf mindestens 18 Werktage (§ 3). Maßgebend ist jeweils das Lebensalter bei Beginn des Kalenderjahres; derjenige Mitarbeiter, der erst im Laufe des Kalenderjahres das 35. Lebensjahr vollendet, hat für dieses Jahr noch den Mindestanspruch von 15 Werktagen.

2. Zweck des Urlaubs — Anspruch des Mitarbeiters
Der Urlaub, der in der Fürsorgepflicht des Dienstgebers begründet ist, ist die dem Mitarbeiter zum Zwecke der Erholung gewährte Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung der Vergütung.
Der Urlaubsanspruch und der Urlaubsvergütungsanspruch des Mitarbeiters sind höchst persönlich und mithin nicht übertragbar und unvererblich. Er er-

lischt mit dem Tode des Mitarbeiters (BAG – Urteil vom 20. April 1956 – AP Nr. 7 zu § 611 BGB – Urlaubsrecht).
Urlaubs- und Urlaubsvergütungsanspruch sind grundsätzlich unpfändbar (LAG Bremen – Urteil vom 3. Oktober 1956 – AP Nr. 17 zu § 611 BGB – Urlaubsrecht).
Urlaubsansprüche (Ansprüche auf Urlaubsvergütung) verjähren nach § 196 Ziff. 8 und 9 BGB in zwei Jahren; die Verjährung beginnt mit Ablauf des Jahres, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist.
Der Erholungsurlaub kann seinem Sinn und Zweck nach nur durch Gewährung von Freizeit verwirklicht werden. Der Mitarbeiter kann nicht auf den Erholungsurlaub gegen Geldzahlung (Abgeltung) verzichten. Diesbezügliche Vereinbarungen der Arbeitsvertragspartner wären nichtig. Daher ist eine Abfindung in Geld- und Sachleistungen nach § 7 BUrlG unzulässig; nur dann, wenn das Dienstverhältnis aus Gründen, die der Mitarbeiter nicht selbst zu vertreten hat, vorzeitig beendet wird, ist eine geldliche Abfindung zu zahlen. Während des Urlaubs darf der Mitarbeiter keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit ausüben (§ 28 Abs. 7 AVR und § 8 BUrlG).

3. Urlaubsanspruch bei fristloser Entlassung oder bei unberechtigter vorzeitiger Lösung des Dienstverhältnisses seitens des Mitarbeiters

Im Falle der fristlosen Entlassung hat der Mitarbeiter Anspruch auf Zahlung einer seinen bisherigen Leistungen entsprechenden Vergütung. Der Urlaubsanspruch ist nach herrschender Lehre kein Teil des Lohnanspruchs, sondern ein Teil der Fürsorgepflicht des Dienstherrn, die diesen verpflichtet, dem Mitarbeiter die für die Erhaltung seiner Arbeitskraft nötige Freizeit zu gewähren. Der Fürsorgepflicht des Dienstgebers steht eine Treuepflicht des Mitarbeiters gegenüber. Mit dem Gedanken eines wechselseitigen Treueverhältnisses ist aber das Urlaubsbegehren eines Mitarbeiters dann nicht mehr vereinbar, wenn er sich selbst eines Treuebruchs schuldig gemacht und damit dem Dienstgeber einen wichtigen Grund zur fristlosen Entlassung gegeben hat.
Der Abgeltungsanspruch tritt nur dann an die Stelle des grundsätzlich auf Gewährung von bezahlter Freizeit gerichteten Urlaubsanspruch, wenn die Urlaubsgewährung in natura nicht möglich war. Hat der Mitarbeiter aber durch ein treuewidriges Verhalten seinen Urlaubsanspruch verwirkt und also die Gewährung von bezahlter Freizeit schuldhaft behindert, so kann er auch nicht auf den Abgeltungsanspruch zurückgreifen. Dieses Begehren würde gegen Treu und Glauben verstoßen und daher einen Rechtsmißbrauch darstellen (vgl. Arbeitsgericht Berlin – rechtkräftiges Urteil vom 16. Mai 1962 – 27 CA 1/62 – in BB 1963 S. 91/92, weiter: Dersch-Neumann, Kommentar zum BUrlG – 3. Auflage 1964, S. 229/230 – Anm. 93, 97 und 98 zu § 7 BUrlG).

4. Zeitliche Festsetzung des Erholungsurlaubs – Urlaubsplan

Der Urlaub ist regelmäßig zu Beginn eines Urlaubsjahres festzusetzen, damit der Mitarbeiter sich darauf einrichten kann. Der Mitarbeiter hat keinen Anspruch darauf, den Urlaub zu einem bestimmten Zeitpunkt zu erhalten. Die Interessen von Dienstgeber und Mitarbeiter sollen dabei gleichermaßen zur Geltung kommen.
Der Urlaubsplan ist nach § 11 Abs. 1 Buchst. e der Richtlinien für die Mit-

arbeiterausschüsse vom 23. November 1962 unter Mitwirkung des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Mitarbeiterausschusses festzustellen.
Die Aufnahme des Urlaubs in den Urlaubsplan ist keine Voraussetzung für die Entstehung des Urlaubsanspruchs, da die Eintragung keine konstitutive Wirkung hat. Der Urlaubsplan hat aber folgende Bedeutung:

a) Die Aufnahme des Urlaubs in den Urlaubsplan ist ein Beweismittel darüber, wann der Mitarbeiter den Urlaub nehmen kann.
b) Nach Aufnahme in den Urlaubsplan ist eine einseitige Änderung des Urlaubstermins durch den Dienstgeber oder den Mitarbeiter grundsätzlich nicht mehr möglich, vielmehr ist eine Änderung nur durch Vereinbarung zulässig.

Der Mitarbeiter kann, auch wenn der Urlaubsanspruch entstanden und die Wartezeit erfüllt ist, sich nicht einseitig den Urlaub nehmen, d. h. einfach der Arbeit ohne oder gegen den Willen des Dienstgebers fernbleiben. Eigenmächtiger Urlaubsantritt kann einen Verstoß gegen die Dienstpflichten und u. U. einen Kündigungsgrund darstellen (LAG Frankfurt/Main — Urteil vom 5. April 1956 in BArbBl. 1956 Nr. 24 S. 6). Auch vor Beendigung des Dienstverhältnisses ist ein eigenmächtiger Urlaubsantritt unzulässig (BAG — Urteil vom 26. April 1960 — 1 AZR 134/58).

5. Weiterzahlung der Bezüge

Grundlage für die Berechnung der Urlaubsbezüge ist das Arbeitsentgelt als Gegenleistung für die vom Mitarbeiter geleistete Arbeit. Welche Bestandteile des Arbeitsentgelts im einzelnen für die Berechnung der Urlaubsvergütung heranzuziehen sind, kann vielfach — besonders bei schwankendem Arbeitsverdienst — zweifelhaft sein. Richtunggebend ist der Grundgedanke, daß der beurlaubte Mitarbeiter durch seinen Erholungsurlaub weder besser noch schlechter gestellt werden soll als die während seines Erholungsurlaubs in der Dienststelle beschäftigten Mitarbeiter gleicher Tätigkeitsmerkmale. Daraus ist zu folgern: Betrieblich oder einzelvertraglich festgesetzte Gehaltszulagen aller Art (Kinderzulagen, Leistungszulagen, Gefahren- oder Erschwerniszulagen u. ä.) sind Bestandteile der Bezüge; nicht aber z. B. Trennungsentschädigung.
Bei schwankendem Arbeitsverdienst des Mitarbeiters muß für das Entgelt im Urlaub grundsätzlich von einer tageweisen Berechnung ausgegangen werden. Der Urlaub, der als Teilurlaub und ggf. als Resturlaub auch nur tageweise gewährt werden kann, ist nach der Anzahl der Urlaubstage zu vergüten. Ein evtl. Sonntagsverdienst ist im Regelfall auf die übrigen Werktage der Woche zu verteilen. Auf diese Weise wird für die Urlaubszeit regelmäßig ein gleichbleibendes, für jeden Tag des Urlaubs in gleicher Höhe zu gewährendes Entgelt berechnet. Der Tagesverdienst errechnet sich aus dem Verdienst der letzten dreizehn Wochen, geteilt durch die Arbeitstage. Zu berücksichtigen sind dabei alle Arbeitstage (Dersch-Neumann, Kommentar zum BUrlG, 3. Aufl. 1964, Anm. 69 zu § 11 BUrlG).

6. Erwerbstätigkeit während des Urlaubs

Abs. 7 schützt die Interessen des Dienstgebers daran, daß der Mitarbeiter den Zweck des Erholungsurlaubs nicht durch Arbeit gefährdet. Er gilt nicht

nur für den Erholungsurlaub, sondern auch für den Zusatzurlaub nach Abs. 9. Für die Jugendlichen enthält § 19 Abs. 5 JuArbSchG (Anlage 8 S. 317) ein ausdrückliches Verbot „der dem Urlaubszweck widersprechenden Erwerbsarbeit". Arbeiten gegen Entgelt sind sowohl Arbeiten in einem abhängigen Arbeitsverhältnis, als auch selbständige Arbeiten, z. B. auf Grund eines Werkvertrages. Nicht verboten sind:

a) Die Ausübung einer nach § 3 Abs. 2 AVR genehmigten Nebentätigkeit.
b) Arbeiten im eigenen Haushalt, in der eigenen Haus- oder Landwirtschaft (Garten oder Feldarbeiten, Reparaturen in der eigenen Wohnung), Mitarbeit am Bau eines eigenen Hauses.
c) Gefälligkeitsarbeiten für Verwandte (z. B. Ernte- und Nachbarnhilfe) ohne Rücksicht darauf, ob sie unentgeltlich oder gegen geringfügiges Entgelt (z. B. Trinkgeld) geleistet werden, sofern sie dem Erholungszweck nicht widersprechen.

Der Mitarbeiter verliert den Anspruch auf die Urlaubsvergütung für die Urlaubstage, an denen er ohne Erlaubnis die Erwerbstätigkeit ausgeübt hat, wobei es auf die Höhe des durch die Erwerbstätigkeit erzielten Entgelts nicht ankommt. Der Anspruch auf die Urlaubsvergütung geht auch dann vollständig verloren, wenn das Entgelt niedriger ist als die Urlaubsvergütung. Die Höhe der auf den Tag entfallenden Urlaubsvergütung wird in der Weise ermittelt, daß die gesamte Urlaubsvergütung durch die Zahl der Urlaubstage (Werktage im Sinne von Abs. 11) geteilt wird.

7. Bruchteile von Urlaubstagen

Bruchteile von Urlaubstagen werden entsprechend der Regelung in § 48 Abs. 4 Unterabs. 2 BAT grundsätzlich auf volle Tage aufgerundet. Diese Bestimmung geht über die Regelung in § 5 Abs. 2 BUrlG, die eine Aufrundung nur bei Bruchteilen von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, zuläßt, hinaus.

8. Erstmaliger Urlaubsanspruch

Nach § 5 BUrlG hat der Mitarbeiter Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Dienstverhältnisses. Die Geltendmachung des Urlaubsanspruchs kann jedoch erst nach Ablauf von sechs Monaten (Wartezeit) erfolgen (§ 4 BUrlG und § 28 Abs. 3 AVR). Bei Jugendlichen im Alter von 14 bis 18 Jahren entsteht der Urlaubsanspruch erstmals nach einer ununterbrochenen Beschäftigung von mehr als drei Monaten (§ 19 Abs. 1 JuArbSchG — Anl. 8 S. 317).

9. Dauer des Urlaubs

Die Bestimmungen über die Dauer des Erholungsurlaubs gelten uneingeschränkt für alle Mitarbeiter, deren Arbeitsbedingungen nach AVR geregelt sind, gleichviel ob sie voll- oder teilbeschäftigt sind. Auch teilbeschäftigte Mitarbeiter haben einen vollen Urlaubsanspruch, wenn die übrigen Voraussetzungen gegeben sind (z. B. Wartezeit). Vgl. auch BAG — Urteil vom 21. Oktober 1965 — 5 AZR 146/65 — in BB 1966 S. 35. Erholungsurlaub ist Freistellung von der Arbeit zum Zwecke der Erholung bei Fortzahlung der vollen Bezüge. Die Urlaubsvergütung des teilbeschäftigten Mitarbeiters ist entsprechend dem Ausmaß der von ihm geleisteten Tätigkeit geringer als die

Urlaubsvergütung eines vollbeschäftigten Mitarbeiters der gleichen Berufsgruppe und des gleichen Lebensalters.
Ansprüche aus der Tarifordnung für die freien gemeinnützigen Kranken- und Pflegeanstalten (FKrT) bestehen nach der Rechtsprechung des BAG nur in dem Umfang wie sie sich aus der Fassung der FKrT nach dem Stand vom 8. Mai 1945 ergeben. Ob und inwieweit für diejenigen Mitarbeiter, die unter den Geltungsbereich der FKrT fallen, in einzelnen Fällen nach FKrT günstigere Urlaubsregelungen gegenüber den Bestimmungen der AVR bestehen, ist ggf. vor Anwendung der Urlaubsbestimmungen der AVR zu prüfen. Insoweit wird auf die auf S. 80/81 in der 1. Auflage des AVR-Kommentars veröffentlichte Übersicht und die dazu gegebenen Erläuterungen verwiesen.
Nach § 19 des JuArbSchG vom 9. August 1960 (vgl. Anl. 8 S. 317) ist **Jugendlichen** im Alter von 14 bis 18 Jahren für jedes Urlaubsjahr, erstmals nach einer ununterbrochenen Beschäftigung von mehr als drei Monaten, möglichst in der Zeit der Berufsschulferien ein Urlaub von mindestens 24 Werktagen zu gewähren.
Stichtag für das Lebensalter ist der 1. Januar des Urlaubsjahres; ein Jugendlicher, der am 2. Januar 18 Jahre alt wird, behält für dieses Urlaubsjahr noch den erhöhten Urlaubsanspruch.
Schwerbeschädigte haben nach § 34 SchwBG (Anl. 6 S. 295) Anspruch auf einen Zusatzurlaub von sechs Arbeitstagen zu dem den sonstigen Mitarbeitern in gleicher Stellung gewährten Urlaub. Dieser zusätzliche Urlaub darf nach einer Entscheidung des BAG vom 5. Oktober 1962 – 5 AZR 2/62 – nicht auf sonstige betriebliche Urlaubsregelungen, also auch nicht auf einen den Mitarbeitern der Einrichtung nach langjähriger Zugehörigkeit zur Dienstgemeinschaft gewährten Jubiläumsurlaub angerechnet werden.

10. Teilurlaub (§ 28 Abs. 3 AVR – § 5 BUrlG)
Der Mitarbeiter, der vor Erfüllung der Wartezeit aus dem Dienstverhältnis ausscheidet oder weniger als 12 Monate im Urlaubsjahr beschäftigt ist, hat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Ein Mitarbeiter, dessen Dienstverhältnis am 30. Juni eines Kalenderjahres endet, scheidet i. S. des § 5 Abs. 1 Buchst. c BUrlG stets in der ersten Hälfte des Kalenderjahres mit der Rechtsfolge aus dem Dienstverhältnis aus, daß er nach erfüllter Wartezeit lediglich Anspruch auf anteiligen Urlaub hat (6/12 – BAG – Urteil vom 16. Juni 1966 – 5 AZR 521/65 – AP Nr. 4[1] zu § 5 BUrlG). Das gleiche gilt nach § 28 Abs. 3 AVR, wenn der Mitarbeiter im Laufe eines Kalenderjahres aus dem Beschäftigungsverhältnis ausscheidet oder in ein solches eintritt. Abweichend von § 28 Abs. 3 AVR tritt nach Maßgabe des § 5 Abs. 1 Buchst. c BUrlG dann, wenn der Mitarbeiter am 1. Juli oder später ausscheidet, bei erfüllter Wartezeit eine Zwölftelung des Urlaubsanspruchs nicht ein (Umkehrschluß). Das LAG Düsseldorf – Zweite Kammer Köln – hat in einem Urteil vom 6. Februar 1964 – II Sa 3/64 – in BB 1964 S. 641/42 – entschieden, daß in Tarifverträgen – und das gleiche ist auch für die AVR als Grundlage normierter Einzelarbeitsverträge zu sagen – von der Teilurlaubsregelung des BUrlG abgewichen werden kann, ohne daß es darauf ankommt, ob bei – hilfsweiser – Anwendung des BUrlG ein günstigerer Urlaub zu gewähren wäre (vgl. Dersch-Neumann, Kommentar zum BUrlG – 3. Auflage

1964 — S. 159/160 — Anm. 27 und Anm. 27a bis c zu § 5). Die Teilurlaubsregelung des § 28 Abs. 3 AVR kann hiernach ohne Rücksicht auf das BUrlG angewendet werden.

11. Zusatzurlaub bei gesundheitsgefährdender Tätigkeit

Der Begriff der gesundheitsgefährdenden Tätigkeit soll nicht eng ausgelegt werden. Die in § 28 Abs. 9 aufgeführten Beispiele sind keineswegs erschöpfend.

12. Erkrankung vor Antritt des Urlaubs oder am Urlaubsstichtag

Erkrankungen während der Wartezeit hindern die Entstehung des Urlaubsanspruchs grundsätzlich nicht; die Wartezeit läuft jedoch nach herrschender Auffassung nur bei kürzeren Erkrankungen — während „verhältnismäßig nicht erheblicher Zeit" — weiter. Längere Erkrankungszeiten können nicht auf die Wartezeit angerechnet werden.

Die Abgrenzung kürzerer (auf die Wartezeit anrechenbarer) von längeren (in die Wartezeit nicht einrechenbaren) Krankheitszeiten muß nach den Gesamtumständen des Einzelfalls geprüft und unter Berücksichtigung des Grundsatzes von Treu und Glauben sowie der Verkehrsanschauung und des Fürsorgezweckes des Urlaubs vorgenommen werden.

Keinen Urlaubsanspruch erwirbt der Mitarbeiter, wenn er sich am Urlaubsstichtag in einem Zustand dauernder Arbeitsunfähigkeit befindet, der die Gewährung eines echten Urlaubs durch Freistellung von der Arbeit für die laufende Urlaubsperiode ausschließt (Entscheidung des BAG vom 22. Juli 1956 — 1 AZR 41/55 — AP Nr. 10 zu § 611 BGB Urlaubsrecht).

13. Erkrankung während des Erholungsurlaubs

Erkrankt der Mitarbeiter während des Erholungsurlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet (§ 9 BUrlG). Die der Erholung verlustig gegangene Zeit muß durch Nachurlaub ausgeglichen werden. Damit ist nicht gesagt, daß sich der Urlaub automatisch verlängert; der Mitarbeiter muß sich vielmehr an dem Tag, der bei Urlaubsbeginn zur Arbeitsaufnahme vorgesehen war, dem Dienstgeber zur Verfügung stellen, sofern er gesundheitlich wieder hergestellt ist, es sei denn, der Dienstgeber erklärt sich mit einer sofortigen Urlaubsverlängerung ausdrücklich einverstanden. Im übrigen sollen für die zeitliche Festsetzung des Nachurlaubs die Interessen des Dienstgebers und des Mitarbeiters gleichermaßen zur Geltung kommen.

Bei leichten Erkrankungen, z. B. leichten Erkältungen oder leichten Körperverletzungen, die dem Erholungszweck des Urlaubs nicht entgegenstehen, besteht ein Anspruch auf Gewährung von Nachurlaub nicht.

14. Urlaubsanspruch bei längerer Erkrankung

Die Frage, ob eine längere Krankheit im Urlaubsjahr die Dauer des Urlaubsanspruches beeinflußt, ist in der Praxis und in der Rechtsprechung umstritten. Verschiedentlich wird die Auffassung vertreten, daß bei mehrmonatiger Krankheit sich der Urlaubsanspruch anteilig verkürzt. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts trifft dies jedoch nicht zu.

Die Frage, ob und inwieweit sich Urlaubsansprüche bei sehr lang dauernder Erkrankung verkürzen können, richtet sich ausschließlich danach, ob auf Grund

der geleisteten Arbeit nach den Gesamtumständen ein Erholungsbedürfnis anzuerkennen ist. Auch bei quantitativ geringer Arbeitsleistung im Urlaubsjahr können besondere Verhältnisse (längere Zugehörigkeit zur Dienstgemeinschaft, Art und Anlaß der die Arbeitsverhinderung begründenden Krankheit) ein durch den beanspruchten Urlaub zu befriedigendes Erholungsbedürfnis des Mitarbeiters rechtfertigen.
In einem Urteil vom 27. September 1962 – 5 AZR 561/61 – BB 1962 S. 1244 hat das Bundesarbeitsgericht zu dieser Frage folgende Leitsätze entwickelt:

„Die Geltendmachung eines Urlaubsabgeltungsanspruchs kann ganz oder teilweise rechtsmißbräuchlich sein, wenn der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr in kaum nennenswertem Umfang gearbeitet hat.

Ob in derartigen Fällen ein Rechtsmißbrauch vorliegt, ist jedoch nicht nur unter dem Gesichtspunkt zu entscheiden, in welchem Umfang der Arbeitnehmer tatsächlich gearbeitet hat und in welchem Umfang er Urlaub oder Urlaubsabgeltung begehrt. Es sind vielmehr die gesamten Umstände des Einzelfalles zu würdigen. Dabei ist entscheidend, ob trotz der geringen tatsächlichen Arbeitsleistungen dennoch ein Erholungsbedürfnis des Arbeitnehmers anzuerkennen ist. Ein solches Erholungsbedürfnis kann auch in derartigen Fällen immer dann noch gegeben sein, wenn die geringe tatsächliche Arbeitsleistung des betreffenden Arbeitnehmers auf einer unverschuldeten Krankheit oder auf einem Arbeitsunfall beruht, und er nach beendeter Krankheit den Urlaub oder die Urlaubsabgeltung dazu benötigt, um seine durch die Krankheit geschwächte Gesundheit zu festigen; nicht dagegen sind die Umstände zu erwägen, die in die Sphäre des Wirtschaftsrisikos des Arbeitgebers gehören.

Zweifel darüber, ob ein Rechtsmißbrauch in derartigen Fällen vorliegt, gehen zu Lasten des Arbeitgebers."

Min.-Dir. Hessel hat zu dieser Entscheidung des BAG im BB 1963 S. 41/42 kritisch Stellung genommen und mit Recht darauf hingewiesen, daß ein Erholungsbedürfnis aus sonstigen, nicht aus Arbeitsleistung herrührenden Gründen, kein Tatbestand des Urlaubsrechts sei. Die Festigung einer geschwächten Gesundheit nach überstandener Krankheit ist Sache von Erholungskuren oder Rehabilitationsmaßnahmen durch die Sozialversicherungsträger.

15. Arbeitsplatzwechsel während eines Urlaubsjahres

Der Dienstgeber soll in der Regel überprüfen, inwieweit ein neueingestellter Mitarbeiter für das laufende Urlaubsjahr seinen vollen Jahresurlaub bereits bei der bisherigen Dienststelle geltend gemacht hat, da der volle Urlaubsanspruch in jedem Urlaubsjahr nur einmal entsteht. Ist das nicht der Fall, so erhält der Mitarbeiter für jeden Beschäftigungsmonat 1/12 des ihm bei der neuen Dienststelle zustehenden Jahresurlaubs. Nach § 6 Abs. 2 BUrlG sind die Dienstgeber verpflichtet, ausscheidenden Mitarbeitern eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen.

16. Lehrgänge, Rüstzeiten

Soweit eine Beurlaubung erfolgt und die Teilnahme im dienstlichen Interesse liegt, ist der hierfür gewährte Urlaub **nicht** auf den Erholungsurlaub anzurechnen.

§ 29
Sonderurlaub für Kur- und Heilverfahren

Dem Mitarbeiter ist für die Dauer eines von einem Träger der Sozialversicherung oder von der Versorgungsbehörde verordneten Kur- oder Heilverfahrens oder eines als beihilfenfähig anerkannten Heilkur ein Sonderurlaub unter Zahlung der Urlaubsvergütung (§ 28 Abs. 1) bis zur Höchstdauer von 6 Wochen zu gewähren.

Erläuterungen

1. Grundsatz

Im Gegensatz zur sonstigen Regelung ist nach den AVR ein vom Versicherungsträger oder von der Versorgungsbehörde angeordneter Kuraufenthalt nicht wie Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit zu behandeln.

2. Verordnete Kur- oder Heilverfahren

a) Begriff

Voraussetzung für die Gewährung des Sonderurlaubs nach § 29 ist, daß es sich um ein von einem Träger der Sozialversicherung oder von der Versorgungsbehörde verordnetes Kur- oder Heilverfahren handelt. Es muß im ärztlich geleiteten planmäßigen Gebrauch von Heilmitteln in einem vom Kostenträger bestimmten Kur- oder Badeort oder in einem von ihm bestimmten Heim bestehen. Wird das Kurverfahren nicht in einem dem Träger der Sozialversicherung usw. gehörenden oder von ihm verwalteten Kurheim durchgeführt, so liegt nur dann ein anerkennungsfähiges Kurverfahren vor, wenn die verordnende Stelle unmittelbar oder mittelbar durch den von ihr beauftragten Kurarzt Einfluß auf die planvolle Gestaltung des Kurablaufs nimmt und der Kur damit den Charakter eines geregelten medizinischen Verfahrens gibt.

Erholungskuren sowie reine Vorsorgekuren, die nach § 1305 RVO, § 84 AnVG oder § 97 Reichsknappschaftsgesetz bewilligt werden und entsprechende Kuren, die von Trägern der Krankenversicherung auf Grund ihrer Satzungen über die Regelleistungen der RVO hinaus bewilligt werden, sind keine Kurverfahren im Sinne von § 29, für die Anspruch auf Sonderurlaub bestehen würde.

b) Kostenübernahme durch verordnende Stellen

Ein Kurverfahren ist nur dann verordnet, wenn der Versicherungsträger oder die Versorgungsbehörde die Kur oder das Heilverfahren unter Kostenübernahme angeordnet hat. Einer solchen Anordnung kann sich der Mitarbeiter nur unter Gefährdung der sonstigen Leistungen aus der Versicherung oder Versorgungseinrichtung entziehen.

Zu der verantwortlichen Gestaltung und Durchführung der Kur gehört auch eine Übernahme der Kosten durch den Träger der Sozialversicherung.

Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts steht der Annahme eines verordneten Kur- oder Heilverfahrens im Sinne von § 50 Abs. 1 BAT – insoweit übereinstimmend mit § 29 AVR – jedoch die Kostenbeteiligung des An-

gestellten so lange nicht entgegen, als der Träger der Sozialversicherung den überwiegenden Teil der Kurkosten übernimmt (BAG – Urteil vom 1. Juli 1965 – 5 AZR 408/64 und vom 25. November 1965 – 5 AZR 167/65 – AP Nr. 5 und Nr. 6 zu § 50 BAT).

Bei einer sog. freien Badekur, d.h. einer Kur, die außerhalb eines der anordnenden Stelle gehörenden oder von ihr verwalteten Kurheims verbracht wird, muß bei der Ermittlung des Ausmaßes der Kostenbeteiligung auf die durchschnittlich gegebenen Verhältnisse am aufgesuchten Kurort abgestellt werden. Es kann also weder eine von den durchschnittlichen Verhältnissen abweichende besonders sparsame, noch auch eine besonders aufwendige Lebensführung des Mitarbeiters am Kurort zugrunde gelegt werden (BAG – Urteil vom 25. November 1965 – 5 AZR 167/65 AP Nr. 6 zu § 50 BAT).

Diese in der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze gelten nicht für Heilkuren, die als beihilfefähig anerkannt sind. Für vom Dienstgeber als beihilfefähig anerkannte Heilkuren steht der Anspruch auf Sonderurlaub bis zur Höchstdauer von 6 Wochen ohne weitere Voraussetzungen zu. Beispiele für die unter § 29 fallenden verordneten Kur- oder Heilverfahren:

Heilbehandlung in Kur- und Badeorten und in Spezialanstalten nach § 13 und § 14 Abs. 2 AnVG;

Badekur und Heilstättenbehandlung nach § 11 Abs. 2 des Bundesversorgungsgesetzes i.d.F. des Gesetzes vom 27. Juni 1960 (BGBl. I S. 453).

3. Als beihilfefähig anerkannte Heilkuren

Als beihilfefähig anerkannte Badekuren gelten nach Nr. 6 der Beihilfevorschriften des Bundes – BnV – vom 17. März 1959 i.d.F. vom 28. Oktober 1965 (Gemeins. Min.Bl. 1965 S. 383) bzw. nach den entsprechenden Ländervorschriften solche, die unter ärztlicher Leitung in einem inländischen Mineral-, Moor- oder Seeheilbad oder in einem für klimatische Heilkuren oder Kneippheilkuren geeigneten Ort, wenn dieser in dem vom Bundesminister des Innern auf Grund von Vorschlägen der Länder aufgestellten Heilbäderverzeichnis – Rdschr. d. BMI vom 4. Juni 1960 – II A 2 – 22134 – 2092/60 (GMBl. S. 258, MinBlFin. S. 570 – i.d.F. mit den weiteren Ergänzungen durch Rundschreiben vom 6. Juni 1963, 5. Juli 1964, 23. Dezember 1964, 2. August 1965, 5. April 1966, 19. Oktober 1966) enthalten ist. Voraussetzung ist, daß die Festsetzungsstelle auf Grund des Gutachtens eines von der Festsetzungsstelle bezeichneten Amts- oder Vertrauensarztes vor Beginn der Kur anerkennt, daß eine solche Heilkur als Heilmaßnahme zur Erhaltung der Dienstfähigkeit notwendig ist und der gleiche Heilerfolg durch eine andere Behandlungsweise am Wohnort oder in nächster Umgebung nicht zu erwarten ist. Die Beihilfen werden bis zu 30 Kalendertagen einschließlich der Reisetage gewährt. Der Sonderurlaub wird in diesen Fällen durch die Dauer der Kur zeitlich begrenzt.

4. Kuraufenthalte, die nicht unter § 29 fallen

Zu den Kuraufenthalten im Sinne von § 29 gehören grundsätzlich **nicht** Erholungsaufenthalte, zu denen nur Zuschüsse geleistet werden oder die gem. § 21 Abs. 1 SchwBeschG von den Hauptfürsorgestellen bewilligt werden. Auch Heilverfahren nach § 29 und § 30 des Bundes-Entschädigungsgesetzes i.d.F. des § 6 des 5. Überleitungsgesetzes vom 30. Juni 1959 (BGBl. I S. 335) fallen

nicht unter § 29; ferner nicht Kuren, die der Mitarbeiter auf eigene Kosten durchführt, Nachkuren und Schonzeiten im Anschluß an einen solchen Kuraufenthalt. Ist der Mitarbeiter in diesen Zeiten tatsächlich arbeitsunfähig, so werden Krankenbezüge nach § 24 gewährt, soweit die Fristen von § 24 Abs. 1 bis 3 nicht bereits überschritten sind. Für die nicht unter § 29 fallenden Kur-, Heilverfahren und Badekuren sowie für Nachkuren und Schonzeiten ist der Erholungsurlaub nach § 28 zu verwenden.

5. Schonzeiten im Zusammenhang mit einem verordneten Kur- oder Heilverfahren

Die Frage, ob für die Schonzeit bezahlter Sonderurlaub zu gewähren ist, wurde in der Rechtsprechung bislang nicht eindeutig geklärt. Nach einer Entscheidung des BAG vom 20. Mai 1963 – 5 AZR 73/63 – (AP Nr. 3 zu § 50 BAT) ist für die Schonzeit, soweit diese in unmittelbarem Zusammenhang mit einem Kur- oder Heilverfahren zusammen mit letzterem den Zeitraum von sechs Wochen nicht überschreitet, bezahlter Sonderurlaub zu gewähren, d.h. eine Anrechnung der Schonzeit auf den Erholungsurlaub findet nicht statt. Gleichgültig ist, ob der Mitarbeiter die Schonzeit in einem urlaubsmäßigen Zuschnitt verbringt oder nicht. Soweit die Schonzeit aber erst nach Ablauf des sich über sechs Wochen erstreckenden Kur- oder Heilverfahrens angetreten wird, ist sie grundsätzlich auf den Erholungsurlaub anzurechnen, denn die in § 29 gesetzte Frist ist abgelaufen.

In besonders begründeten Fällen – insbesondere dann, wenn der Mitarbeiter seinen Jahresurlaub schon erhalten hat oder wenn er die nach Ablauf der Sechs-Wochenfrist erforderliche Schonzeit nachweisbar nicht in urlaubsmäßigem Zustand verbringen kann, d.h. wenn er sich Beschränkungen in der Bewegungsfreiheit auferlegen muß, um wieder in den Besitz seiner vollen Arbeitsfähigkeit zu gelangen, kann der Dienstgeber u.U. dem Mitarbeiter bezahlten Sonderurlaub gewähren. Ein Anspruch auf derartigen Sonderurlaub besteht jedoch nicht.

6. Arbeitsunfähigkeit bei Antritt des Heilverfahrens

Ein Anspruch auf Gewährung von Sonderurlaub nach § 29 besteht auch dann, wenn der Mitarbeiter bei Antritt des Heilverfahrens usw. arbeitsunfähig im Sinne des § 24 ist.

Unterzieht sich der Mitarbeiter dem Heilverfahren usw. vor Ablauf der Fristen des § 24 Abs. 1 bis 3, so verlängert sich die Frist nicht um die Zeit des Sonderurlaubs, da die Krankenbezüge nicht für eine bestimmte Zahl von Wochen gewährleistet sind, sondern nur bis zum Ende der x-ten Woche nach Beginn der Dienstunfähigkeit gezahlt werden. Ist die Frist bereits abgelaufen und erhält der Mitarbeiter deswegen keine Krankenbezüge mehr, so hat er auch keinen Anspruch auf bezahlten Sonderurlaub; denn ein bereits arbeitsunfähig kranker und deshalb nicht mehr arbeitender Mitarbeiter kann nicht durch Erteilung eines Sonderurlaubs nach § 29 beurlaubt, d.h. von einer bestehenden Arbeitspflicht freigestellt werden; er ist bereits durch seine (längere) Arbeitsunfähigkeit von der Arbeitspflicht freigestellt und hat auch keinen Gehaltsanspruch gegen seinen Dienstgeber (vgl. BAG – Urteil vom 19. März 1965 – 5 AZR 107/64 – AP Nr. 4 zu § 50 BAT).

§ 29 Sonderurlaub für Kur- und Heilverfahren

7. Urlaubsvergütung

Während des Sonderurlaubs nach § 29 ist die Urlaubsvergütung nach § 28 Abs. 1 zu zahlen.

Bezüglich der Barabgeltung für Nichtinanspruchnahme der freien Station vgl. Erl. 2 zu § 28 und Erl. 6 zu § 22.

8. Höchstdauer

Die Begrenzung auf die Höchstdauer von sechs Wochen gilt nicht für das Urlaubsjahr, sondern für das einzelne Kur- oder Heilverfahren.

NEUNTER ABSCHNITT

Beendigung des Dienstverhältnisses

§ 30
Ordentliche Kündigung

(1) Unbefristete Dienstverhältnisse können von beiden Vertragsparteien nach vorheriger Kündigung gelöst werden.
(2) Die Kündigungfrist beträgt für beide Vertragsschließende bei einer Dienstzeit bis zu 1 Jahr 1 Monat zum Monatsschluß, nach einer Dienstzeit bei demselben Rechtsträger

von mehr als einem Jahr	**6 Wochen,**
von mindestens 5 Jahren	**3 Monate,**
von mindestens 8 Jahren	**4 Monate,**
von mindestens 10 Jahren	**5 Monate,**
von mindestens 12 Jahren	**6 Monate**

zum Schluß eines Kalendervierteljahres.
(3) Nach einer Tätigkeit bei demselben Rechtsträger von 15 Jahren, frühestens nach Vollendung des 40. Lebensjahres, ist eine ordentliche Kündigung durch den Dienstgeber ausgeschlossen, soweit nicht § 32 etwas anderes bestimmt.
(4) Für Mitarbeiter unter 18 Jahren beträgt die Kündigungsfrist 2 Wochen zum Monatsschluß.
(5) Innerhalb der Probezeit kann das Beschäftigungsverhältnis jederzeit mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden.

Erläuterungen

1. Kündigungsgrund
Nach § 1 des Kündigungsschutzgesetzes (vgl. Anlage 9, S. 337), das für alle Betriebe mit mindestens sechs Arbeitnehmern gilt, ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber einem Mitarbeiter, der länger als sechs Monate ohne Unterbrechung in demselben Betrieb oder Unternehmen beschäftigt ist und der das 20. Lebensjahr vollendet hat, rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist. Auch die Zeit einer Beschäftigung als Aushilfe oder auf Probe ist bei der Berechnung der Dauer der Betriebszugehörigkeit anzurechnen, wenn der Mitarbeiter im Anschluß an diese Zeit in ein Dauerarbeitsverhältnis übernommen wird.
Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 18. Februar 1967 – 2 AZR 114/66 – entschieden, daß vertraglich auch vereinbart werden kann, daß abweichend von der gesetzlichen Regelung der Kündigungsschutz schon von Beginn der Beschäftigung an gilt. Eine derartige vertragliche Vereinbarung kann auch angenommen werden, wenn ein Mitarbeiter, bevor er seine bisherige Stelle auf Grund eines Angebots des neuen Arbeitgebers aufgibt, diesem gegenüber ausdrücklich erklärt, er lege nur Wert auf eine Dauerstellung. In einem solchen Falle kann somit der Kündigungsschutz von Anfang an bestehen.
Sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung dann, wenn sie

a) nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Mitarbeiters liegen, oder

b) wenn sie nicht durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist.

Liegen zwar solche dringenden betrieblichen Erfordernisse vor, so ist die Kündigung trotzdem ungerechtfertigt, wenn der Dienstgeber bei der Auswahl des Mitarbeiters soziale Gesichtspunkte nicht ausreichend berücksichtigt hat. Eine betriebsbedingte Kündigung ist nur dann sozial gerechtfertigt, wenn die betrieblichen Gründe bei verständiger Würdigung in Abwägung der Interessen der Vertragsparteien und des Betriebes die Kündigung billigenswert und angemessen erscheinen lassen (Urteil des BAG vom 4. Februar 1960 – 3 AZR 25/58 – AP Nr. 5 zu § 1 KSchG). Eine Kündigung ist schon dann betriebsbedingt, wenn innerhalb der Einrichtung eine Austauschmöglichkeit für den Gekündigten nicht besteht (Urteil des BAG vom 26. Februar 1957 – 3 AZR 507/54 – Westdt. Arbeitsrechtsprechung 1957 S. 108 Nr. 218).

Bei der Auswahl von Mitarbeitern, denen aus betriebsbedingten Gründen gekündigt werden soll, ist nur zu prüfen, welches Gewicht die betrieblichen Belange des Dienstgebers gegenüber den sozialen Belangen des Mitarbeiters jeweils im einzelnen Falle hat (Urteil des BAG vom 27. Februar 1958 – 2 AZR 445/55 – AP Nr. 1 zu § 1 KSchG – Betriebsbedingte Kündigung).

2. Kündigung bei Krankheit

Eine Erkrankung, die den Mitarbeiter zwar nicht schlechthin arbeitsunfähig macht, ihn aber für die vertraglich vorgesehene Arbeit ungeeignet erscheinen läßt, kann – je nach den besonderen Umständen des Einzelfalles – als ein in der Person des Mitarbeiters liegender Kündigungsgrund in Betracht kommen. Der Dienstgeber muß jedoch besondere Rücksicht üben, wenn das Nachlassen der Arbeitsfähigkeit des Mitarbeiters auf eine bei der Arbeit erlittene Beschädigung zurückzuführen ist, oder wenn das Absinken der körperlichen Leistungsfähigkeit die natürliche Folge des Alterns nach jahrelanger befriedigender Tätigkeit in der Einrichtung ist. Ist die Arbeitsunfähigkeit des Mitarbeiters im Falle einer Erkrankung oder eines Unfalls nur eine solche vorübergehender Art, so sollte der Dienstgeber auf Grund seiner Fürsorgepflicht im allgemeinen versuchen, die Erkrankungszeit durch Einstellen einer Ersatzkraft zu überbrücken, sofern ein Ende der Erkrankung abzusehen ist. Handelt es sich hingegen um eine unverhältnismäßig lange Dauer der Dienstunfähigkeit und ist es unmöglich, innerhalb absehbarer Zeit einen Vertreter **ohne** dauernde Anstellung zu bekommen, so ist eine Kündigung wegen lang dauernder Erkrankung des Mitarbeiters möglich. Es empfiehlt sich jedoch in solchen Fällen, zuvor den Mitarbeiter aufzufordern, ein amtsärztliches Zeugnis über seinen derzeitigen Gesundheitszustand und über den Grad der Arbeitsunfähigkeit beizubringen. Eine Kündigung ist immer dann gerechtfertigt, wenn das amtsärztliche Zeugnis bestätigt, daß der Mitarbeiter nicht in der Lage sein wird, die durch Dienstvertrag übernommenen Pflichten auch nach der Genesung zu erfüllen.

In diesem Zusammenhang sei auf § 133c GewO hingewiesen. Danach kann das Dienstverhältnis von Werkmeistern und ähnlichen Mitarbeitern u. a. dann – fristgerecht – gekündigt werden, wenn der betreffende Mitarbeiter durch anhaltende Krankheit an der Verrichtung seines Dienstes verhindert ist (vgl.

BAG — Entsch. vom 16. Dezember 1960 — 1 AZR 429/58 — ArbRechts-Blattei D IX 15).
Andererseits genießt ein erkrankter Mitarbeiter nicht lediglich auf Grund seiner Erkrankung einen besonderen Kündigungsschutz etwa derart, daß ihm während seiner Erkrankung nicht oder doch nur nach anderen nicht erkrankten Mitarbeitern gekündigt werden könnte.

3. Kündigungsfristen

a) Begriffsbestimmung — Berechnung

Kündigungsfrist ist der Mindestzeitraum, der zwischen der Kündigung und ihrem Wirksamwerden liegen muß. Die Kündigung muß vor Beginn dieses Zeitraumes dem Mitarbeiter zugegangen sein (vgl. §§ 130, 187 Abs. 1, 188 Abs. 2, 193 BGB). Wird eine Kündigung ohne Einhaltung der in § 30 Abs. 2 vorgeschriebenen Mindestfristen ausgesprochen, so wird das Dienstverhältnis nicht zu dem im Kündigungsschreiben angegebenen Zeitpunkt beendet. Eine solche Kündigung wirkt jedoch — entsprechend dem Willen des Kündigenden, das Dienstverhältnis zu beenden — zum nächstzulässigen Kündigungstermin.
Die Kündigungsfristen gelten grundsätzlich gleichermaßen für Dienstgeber und Dienstnehmer.

b) Dienstzeit bei demselben Rechtsträger

Die Dauer der Kündigungsfrist in § 30 Abs. 2 bestimmt sich nach der Dienstzeit bzw. nach der Dauer der Tätigkeit bei demselben Rechtsträger. Das Bestehen eines Dienstverhältnisses setzt stets das Vorhandensein rechts- und handlungsfähiger Partner voraus. Das kann — auf Dienstgeberseite — nur eine mit Rechtsfähigkeit ausgestattete Einrichtung sein. Der Begriff „Rechtsträger" ist umfassender als der Begriff „Einrichtung". Es gibt Rechtsträger, denen mehrere Anstalten oder Einrichtungen zugeordnet sind (Gesamtwerk). Wird ein Mitarbeiter innerhalb eines solchen Gesamtwerks von einer Einrichtung zu einer anderen Einrichtung des gleichen Rechtsträgers versetzt, so wird der Bemessung der Kündigungsfristen die gesamte Dienstzeit des Mitarbeiters bei diesem Rechtsträger — also unbeschadet des Wechsels der Arbeitsstätte innerhalb des Gesamtwerks — zugrunde gelegt.
Die Beschränkung des Begriffs Dienstzeit auf die bei demselben Rechtsträger abgeleistete Beschäftigungszeit ist mit Rücksicht auf die zahlreichen kleineren Anstalten, die im Raume der evangelischen Diakonie weithin vorhanden sind, getroffen worden. Der Begriff desselben Rechtsträgers schließt auch die Rechtsnachfolge ein. Wenn ein Verein oder eine Stiftung sich im Wege der Fusion mit einer anderen Einrichtung zusammenschließt oder sein (ihr) Vermögen auf einen anderen Rechtsträger überträgt mit der Folge, daß auch die Aufgaben und die Mitarbeiter von dem aufnehmenden Rechtsträger übernommen werden, so liegt eine Rechtsnachfolge des Dienstgebers vor. In diesem Falle kommt die bei der bisherigen Einrichtung abgeleistete Dienstzeit bei der Bemessung der Kündigungsfristen zur Anrechnung.
Es bleibt dem einzelnen Dienstgeber unbenommen, in begründeten

Einzelfällen in Form einer Sondervereinbarung (vgl. § 6 des Dienstvertragsmusters S. 381) die bei einem anderen diakonischen, kirchlichen oder säkulären Dienstgeber abgeleistete Dienstzeit ganz oder zum Teil als Dienstzeit i. S. von § 30 Abs. 2 und 3 anzuerkennen und dadurch längere Kündigungsfristen für das Dienstverhältnis des betreffenden Mitarbeiters festzulegen.

c) Dauer der Kündigungsfristen

Die Kündigungsfristen nach § 30 Abs. 2 AVR sind nach der bei demselben Rechtsträger abgeleisteten Dienstzeit gestaffelt. Das Gesetz über die Fristen für die Kündigung von Angestellten vom 9. Juli 1926 (RGBl. I S. 399 – sog. Kündigungsschutz für ältere Angestellte –) berücksichtigt demgegenüber bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer nur Dienstjahre, die nach Vollendung des 25. Lebensjahres liegen. Die Kündigungsschutzbestimmungen dieses Gesetzes sind zusätzlich nur bei solchen Dienstverträgen zu beachten, die ohne Bezugnahme auf die AVR abgeschlossen sind.

Die in § 622 BGB für Mitarbeiter, die Dienste höherer Art leisten, vorgesehene Kündigungsfrist von 6 Wochen zum Schluß eines Kalendervierteljahres wird nach mindestens einjähriger Dienstzeit durch § 30 Abs. 2 erreicht. Die Kündigungsfristen des § 622 BGB gelten nur für solche Dienstverträge, die nicht auf die AVR Bezug nehmen. „Dienste höherer Art" im Sinne des § 622 BGB sind nach Ansicht des BAG (Bd. 2 S. 119 – AP Nr. 1 zu § 622 BGB) dann anzunehmen, wenn der betreffende Mitarbeiter sich nach der Art seiner Aufgaben und damit wegen der Art seiner Stellung aus dem Durchschnitt der übrigen Mitarbeiter beachtlich heraushebt (Anweisungsbefugnisse an andere Mitarbeiter, besondere Vorkenntnisse und Erfahrungen, überdurchschnittliches Gehalt, übernormale Verantwortung usw.). Hierzu gehören z. B. Anstaltsärzte, Justitiare, Sekretärinnen dann, wenn über die eigentliche Tätigkeit einer Stenotypistin hinaus Sonderarbeit geleistet wird, wie Heranschaffung des zur Sachentscheidung erforderlichen Materials oder bei selbständiger Fristenkontrolle.

Der Begriff „Dienste höherer Art" i. S. von § 622 BGB ist nicht maßgebend für die der Bewertung der Sachbezüge in den Verordnungen der einzelnen Bundesländer zugrunde liegende Gruppeneinteilung (vgl. oben S. 86 ff.).

4. Kündigungsfristen innerhalb der Probezeit

Innerhalb der Probezeit gilt für die ordentliche Kündigung die Mindestfrist von 2 Wochen. Die Kündigung ist auch noch am letzten Tag der Probezeit zulässig. Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts liegt es im Interesse beider Vertragspartner, eine vereinbarte Probezeit bis zu ihrem Ende ausnützen zu können (BAG – Urteil vom 21. April 1966 – 2 AZR 264/65 – in BB 1966 S. 699).

5. Besonderer Kündigungsschutz

a) Schwerbeschädigtengesetz

Für Schwerbeschädigte gelten die Bestimmungen des Schwerbeschädigtengesetzes vom 16. Juni 1953 i. d. F. vom 18. August 1961 – §§ 14

bis 19 — (Anlage 6 S. 317). Danach ist für die Kündigung die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle erforderlich. Die Kündigungsfrist beträgt mindestens vier Wochen vom Tage des Antragseingangs bei der Hauptfürsorgestelle an gerechnet. (Ausnahmen vom Zustimmungserfordernis § 19 Abs. 4 SchwBeschG.)

b) Mutterschutzgesetz

Die Kündigung gegenüber einer Frau während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Niederkunft ist unzulässig, wenn dem Dienstgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt war oder innerhalb zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird (§ 9 MuSchG). Die Kündigung kann unter Einhaltung der geltenden Frist (§ 30 Abs. 2) erst nach Ablauf der vier Monate erklärt werden. Ausnahmen von diesem grundsätzlichen Kündigungsverbot können nur in ganz besonders gelagerten Fällen von der zuständigen Aufsichtsbehörde genehmigt werden. Der besondere Kündigungsschutz des § 9 MuSchG gilt auch für Hausgehilfinnen in Anstalten und Heimen; diese gehören nicht zu den „Hausgehilfinnen" im Sinne des Mutterschutzgesetzes (§ 2 MuSchG — vgl. Anlage 5 S. 281 und Bulla, Mutterschutzgesetz, Kommentar 2. Aufl. 1967 S. 175 Anm. 2 zu § 2 MuSchG). Das Verbot des § 9 Abs. 1 MuSchG gilt nicht für die Aufkündigung des Dienstverhältnisses seitens der Mitarbeiterin selbst. Nach § 9a Abs. 1 MuSchG hat die werdende Mutter wie auch die Wöchnerin das Recht, ihr Dienstverhältnis ohne Rücksicht auf bestehende Kündigungsfristen zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung zu kündigen.

c) Heimkehrergesetz

Den Heimkehrern i. S. des Heimkehrergesetzes vom 19. Juni 1950 (BGBl. I S. 221) i. d. F. des 2. Änderungs- und Ergänzungsgesetzes vom 17. August 1953 (BGBl. I S. 931) und den diesen gleichgestellten Personen darf gem. § 8 des Gesetzes während der ersten sechs Monate nach Beginn des ersten Arbeitsverhältnisses nach der Entlassung oder nach dem Wiedereintritt in das frühere Arbeitsverhältnis und während sechs Monaten nach der Aufnahme einer ständigen Beschäftigung in ihrem bisherigen oder angestrebten Beruf nicht wegen einer durch Kriegsgefangenschaft oder Internierung verursachten Minderleistungsfähigkeit gekündigt werden. Diese Schutzbestimmung erlischt drei Jahre nach der Heimkehr.

d) Eignungsübungsgesetz

Nach § 2 des Eignungsübungsgesetzes vom 20. Januar 1956 (BGBl. I S. 13) i. d. F. vom 10. August 1966 (BGBl. I S. 481) darf der Dienstgeber das Arbeitsverhältnis

aa) während der Eignungsübung,

bb) aus Anlaß der Teilnahme an einer Eignungsübung vor und nach der Eignungsübung

nicht kündigen. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus nicht in

der Teilnahme an der Eignungsübung liegenden Gründen bleibt unberührt.

e) Arbeitsplatzschutzgesetz

Nach § 2 des Arbeitsplatzschutzgesetzes vom 30. März 1957 (BGBl. I S. 293) i. d. F. vom 26. März 1965 (BGBl. I S. 162) darf der Dienstgeber
aa) während des Grundwehrdienstes oder einer Wehrübung,
bb) aus Anlaß des Wehrdienstes vor und nach dem Wehrdienst
nicht kündigen. Kündigung aus wichtigem Grund bleibt zulässig, jedoch ist die Einberufung zum Wehrdienst grundsätzlich kein wichtiger Kündigungsgrund.

f) Ziviler Ersatzdienst

Nach § 78 des Gesetzes über den zivilen Ersatzdienst i. d. F. vom 16. Juli 1965 (BGBl. I S. 983) i. d. F. durch Art. IV des 3. Gesetzes zur Änderung und Ergänzung des Kriegsopferrechts 3. Neuordnungsgesetz – KOV 3. NOG – KOV vom 28. Dezember 1966 (BGBl. I S. 750) gelten die vorstehend unter e) angegebenen Regelungen für die Ableistung des zivilen Ersatzdienstes entsprechend.

g) Mitglieder der Mitarbeiterausschüsse

Nach dem KSchG genießen Betriebsratsmitglieder besonderen Schutz. Die Mitarbeiterausschüsse sind keine Betriebsräte; für ihre Mitglieder sind daher die besonderen Kündigungsschutzbestimmungen für Betriebsratsmitglieder nicht anwendbar. Nach § 6 der Richtlinien für Mitarbeiterausschüsse in den Einrichtungen, Anstalten und Dienststellen, die dem Diakonischen Werk der Evang. Kirche in Deutschland angeschlossen sind, vom 23. November 1962, darf einem Mitglied des Mitarbeiterausschusses ebenfalls nur dann gekündigt werden, wenn ein wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung nach § 31 vorliegt oder wenn die Einrichtung ganz oder zu einem erheblichen Teil aufgelöst wird (§ 32 Abs. 2).

§ 31
Außerordentliche Kündigung

(1) Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes kann das Dienstverhältnis fristlos gekündigt werden. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor bei Vertrauensbrüchen oder groben Achtungsverletzungen gegenüber der Kirche oder ihrer Diakonie, bei Austritt aus der evangelischen Kirche oder bei schweren Vergehen gegen die Gebote der kirchlichen Lebensordnung oder die staatliche Rechtsordnung oder bei sonstigen groben Verletzungen der sich aus diesen Richtlinien ergebenden Dienstpflichten.
(2) Einem Mitarbeiter, dem gegenüber die ordentliche Kündigung ausgeschlossen ist (§ 30 Abs. 3), kann nur aus in seiner Person oder in seinem Verhalten liegenden wichtigen Gründen fristlos gekündigt werden.

Erläuterungen

1. Wichtiger Grund
Der Fall der außerordentlichen (fristlosen) Kündigung ist in § 626 BGB zwingend geregelt. Danach kann das Dienstverhältnis von jedem Teil ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Der Grund muß so schwerwiegend sein, daß dem Kündigenden die Fortsetzung des Dienstverhältnisses (und die Innehaltung der, vielleicht kurzen, ordentlichen Kündigungsfrist) nicht mehr zugemutet werden kann. Dabei sind **alle** Umstände des Falles, die Interessen **beider** Teile, die beiderseitige Treue- sowie die Fürsorgepflicht des Dienstgebers, aber auch die Belange der übrigen Mitarbeiter und der Einrichtung selbst zu berücksichtigen.
Die Auflösung einer Einrichtung oder der Wegfall wesentlicher Aufgaben kann nur ausnahmsweise unter ganz besonderen Umständen als Grund für eine außerordentliche fristlose Kündigung in Frage kommen. Im Falle einer Stilllegung der Einrichtung muß der Dienstgeber alle Möglichkeiten erschöpfen, um den zu entlassenden Mitarbeiter auf einem anderen Arbeitsplatz zu verwenden. Vgl. auch BAG — Urteil vom 8. Oktober 1957 — 3 AZR 124/55 — AP Nr. 15[1] zu § 626 BGB.

2. Kündigung des Mitarbeiters wegen günstigeren Stellenangebots
Nach dem Urteil des Arbeitsgerichts Wilhelmshaven vom 29. Juli 1960 — Ca 283/60 — (Westdt. Arbeitsrechtsprechung 1960 S. 191 Nr. 343) stellt die Tatsache, daß einem Mitarbeiter eine bedeutend günstigere Stellung angeboten wird, keinen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung des Dienstvertrages für ihn dar.

3. Häufige Erkrankungen; anhaltende Krankheit als wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung
Häufige Erkrankungen eines Mitarbeiters bilden einen wichtigen Grund zur fristlosen Entlassung nur dann, wenn dem Dienstgeber die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann. Wiederholte Erkrankungen in der Vergangenheit reichen nicht ohne weiteres aus, vielmehr muß ein Zustand vorliegen, der auch für die Zukunft die Fortdauer derartiger Krankheiten erwarten

läßt. Es muß somit eine Wiederholungsgefahr bestehen oder infolge der Erkrankungen die Dienstunfähigkeit zu verneinen sein (LAG Bremen – Urteil vom 28. März 1956 – Sa 10/56 – ARSt 1956 S. 174).
Auch eine anhaltende Krankheit kann einen wichtigen Grund zur Entlassung darstellen. Hierbei sind jedoch die Dienstzugehörigkeit des Mitarbeiters und die soziale Auswirkung der Kündigung zu berücksichtigen. Auf jeden Fall ist der Dienstgeber verpflichtet, sich vor Ausspruch der Kündigung über die Dauer der Krankheit eingehend zu erkundigen (LAG Bremen – Urteil vom 6. November 1957 – 1 Sa 89/57 – Westdt. Arbeitsrechtsprechung 1958 S. 31 Nr. 49).

4. Verdacht als wichtiger Grund zur Kündigung
Nach der Rechtsprechung genügt der bloße Verdacht einer strafbaren Handlung nicht als wichtiger Grund zur fristlosen Entlassung. Der Verdacht selbst vielmehr muß so schwer sein, daß den Dienstberechtigten die Fortsetzung des Vertragsverhältnisses nicht zugemutet werden kann (RAG – in ARS 21, S. 146; 36, S. 260).
Ein Verdacht als Grund zur fristlosen Entlassung muß eine Handlung des Verdächtigen betreffen, die, wenn sie tatsächlich begangen wäre, dessen fristlose Entlassung rechtfertigen würde, also ein hinreichend starker ernsthafter und dringender Verdacht. Es genügt, daß der Verdacht zur Zeit der Entlassung in diesem Umfange bestanden hat. Der Verdacht wird noch bestärkt durch die Tatsache einer öffentlichen Anklage. Der Verdacht wird jedoch nicht entkräftet, wenn der betreffende Mitarbeiter nur mangels Beweises freigesprochen wird (LAG Frankfurt/Main – Urteil vom 25. September 1951 – IV LA 195/51 – W.A. 1952 S. 33). Wiedereinstellungsanspruch des Verdächtigten bei Rehabilitierung: vgl. BAG – Urteil vom 13. Juli 1956 – IV ZR 88/55 in AP Nr. 2[1] zu § 611 BGB – Fürsorgepflicht. Nach der Rechtsprechung des BAG (Entscheidung vom 12. Mai 1955 – 2 AZR 77/53) kann unter gewissen Umständen schon der Verdacht einer – wenn auch nicht nachweisbaren – strafbaren Handlung einen wichtigen Grund für die fristlose Entlassung bilden. Stellt der Dienstgeber die fristlose Entlassung bis zur Hauptverhandlung gegen den verdächtigen Mitarbeiter vor dem Strafgericht zurück, so verwirkt er dadurch nicht sein Recht zur fristlosen Entlassung. Nach einem Urteil des BAG vom 30. November 1960 – 3 AZR 480/58 – W.A. 1961 S. 81 Nr. 122 – kommt es immer auf die Umstände des Einzelfalles an, ob der Dienstgeber verpflichtet ist, dem Mitarbeiter die Gründe eines Verdachts mitzuteilen, wegen dessen er dem Mitarbeiter kündigt. Zumindest muß er dem Mitarbeiter aber Einzelheiten nennen, die diesem die Möglichkeit geben, sich gegen den Vorwurf zu verteidigen.

5. Wirksamkeit der außerordentlichen Kündigung; soziale Auslauffrist
In der Rechtsprechung herrscht Übereinstimmung darüber, daß fristlose Entlassungen niemals rückwirkend, sondern nur zu dem Zeitpunkt, zu dem sie auch tatsächlich ausgesprochen worden sind, erklärt werden können (u.a. LAG Bayern – Entscheidung vom 13. Januar 1950 – I 318/49 in ABl. BAM 1950 S. 516).
Soweit (älteren) Mitarbeitern, denen z.B. bei Vorliegen eines strafbaren Tat-

bestandes fristlos gekündigt worden ist, aus sozialen Erwägungen eine Auslauffrist gewährt wird, wird hierdurch der Charakter einer fristlosen Entlassung nicht beeinflußt (BAG – Urteil vom 3. Februar 1954 – BAG 1 S. 158 – W.A. 1955 S. 49; ferner BAG – Urteil vom 9. Dezember 1954 in BAG 1 S. 237 bzw. W. A. 1955 S. 57). Zu beachten ist jedoch stets, daß die Kündigung als außerordentliche aus wichtigem Grund ausgesprochen wird.

6. Ansprüche aus dem Dienstverhältnis und Schadensersatzansprüche

Wird nach dem Beginn der Dienstleistung das Dienstverhältnis auf Grund der §§ 626 BGB und 31 AVR gekündigt, so kann der zur Dienstleistung Verpflichtete einen seinen bisherigen Leistungen entsprechenden Teil der Vergütung verlangen. Wird die Kündigung durch vertragswidriges Verhalten des anderen Teiles veranlaßt, so ist dieser zum Ersatz des durch die Aufhebung des Dienstverhältnisses entstehenden Schadens verpflichtet (§ 628 Abs. 2 BGB).

Nach einem Urteil des LAG Frankfurt/Main kann ein Dienstgeber von seinem ehemaligen Mitarbeiter die Kosten für die Einstellung einer Ersatzkraft verlangen, wenn der Mitarbeiter wegen grober Pflichtverletzung zu Recht fristlos entlassen worden ist, und zwar auch dann, wenn der Dienstgeber keine Ersatzkraft eingestellt hat. Der dem Dienstgeber durch den Treueverstoß des ehemaligen Mitarbeiters erwachsene Schaden besteht nach Ansicht des LAG Frankfurt/M. auch in den mittelbar veranlaßten Kosten für eine Ersatzkraft. Dabei kommt es nicht darauf an, ob tatsächlich eine Ersatzkraft eingestellt worden ist; entscheidend ist vielmehr, daß der Dienstgeber gezwungen war, sich nach der Entlassung des Mitarbeiters auf irgend eine Weise zu behelfen (LAG Frankfurt/M. – Urteil vom 5. Juli 1966 – 5 Sa 424/65 – rechtskräftig – in BB 1967 S. 162/163).

§ 32
Außerordentliche Kündigung in besonderen Fällen

(1) Das Dienstverhältnis eines Mitarbeiters, dem gegenüber die ordentliche Kündigung grundsätzlich ausgeschlossen ist (§ 30 Abs. 3), kann auch in den nachfolgenden besonderen Fällen gekündigt werden.
(2) Ist die Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters deshalb nicht mehr möglich, weil die Dienststelle oder Einrichtung, in der er bisher tätig war, wesentlich eingeschränkt oder aufgelöst wird, so kann der Dienstgeber das Dienstverhältnis kündigen:

a) zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Gruppe,
b) mit dem Ziele, das Dienstverhältnis aufzuheben, wenn dem Mitarbeiter eine zumutbare, im wesentlichen gleichwertige Beschäftigungsmöglichkeit nachgewiesen wird und die Vergütung nicht mehr als eine Gruppe unter den Sätzen der bisherigen Gruppe liegt oder wenn die Voraussetzungen nach § 7 Abs. 1 vorliegen.

(3) Der Dienstgeber kann das Dienstverhältnis ferner zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Gruppe kündigen oder den Mitarbeiter an einen anderen Arbeitsplatz der Einrichtung unter gleichzeitiger Herabsetzung der Vergütung um eine Gruppe versetzen, wenn der Mitarbeiter aus Gründen, die in seiner Person liegen, dauernd außerstande ist, diejenigen Arbeitsleistungen zu erfüllen, für die er eingestellt ist und die die Voraussetzung für seine Eingruppierung in die bisherige Gruppe bilden, und wenn andere Arbeiten, die die Tätigkeitsmerkmale seiner bisherigen Gruppe erfüllen, nicht übertragen werden können.
Die Kündigung ist ausgeschlossen, wenn die Leistungsminderung:

a) durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit im Sinne der Reichsversicherungsordnung herbeigeführt worden ist, ohne daß der Mitarbeiter vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat oder
b) auf einer durch die langjährige Beschäftigung verursachten Abnahme der körperlichen oder geistigen Kräfte und Fähigkeiten nach einer Zugehörigkeit zur Dienstgemeinschaft von 20 Jahren beruht und der Mitarbeiter das 55. Lebensjahr vollendet hat.

(4) Die Kündigungsfrist beträgt 6 Monate zum Schluß eines Kalendervierteljahres. Lehnt der Mitarbeiter die Fortsetzung des Dienstverhältnisses zu den ihm angebotenen geänderten Vertragsbedingungen ab, so gilt das Dienstverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist als vertragsgemäß aufgelöst.

Erläuterungen

1. Außerordentliche Kündigung bei Einschränkung oder Auflösung von Dienststellen (§ 32 Abs. 2)

§ 32 eröffnet dem Dienstgeber die Möglichkeit, das Dienstverhältnis eines Mitarbeiters, dem gegenüber die ordentliche Kündigung grundsätzlich ausgeschlossen ist (§ 30 Abs. 3), unter gewissen Voraussetzungen durch außerordentliche Kündigung umzugestalten oder zu beenden. Diese Bestimmung ist notwendig, weil der diakonische Dienst mit seiner Vielzahl kleinerer Rechtsträger — vor allem im Gegensatz zu den kommunalen Körperschaften

mit ihrer Vielfalt von Arbeitszweigen innerhalb der gleichen Verwaltung – nur beschränkte Möglichkeiten bietet, bei Auflösung oder Einschränkung einer Dienststelle Mitarbeiter innerhalb der gleichen Einrichtung weiter zu beschäftigen. Selbst dort, wo in solchen Fällen eine Weiterverwendung des Mitarbeiters im Bereich des gleichen Rechtsträgers möglich ist (etwa in Komplexeinrichtungen mit verschiedenen Arbeitszweigen), erfordert dies u. U. eine Wohnsitzveränderung für den betreffenden Mitarbeiter.
Die außerordentliche Kündigung kann erfolgen:

a) zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Gruppe (§ 32 Abs. 2a). Hier bleibt der Mitarbeiter in seiner bisherigen Dienststelle beschäftigt (Änderungskündigung) oder
b) mit dem Ziele der Aufhebung des Dienstverhältnisses (§ 32 Abs. 2b). Die Kündigung setzt in diesem Falle voraus, daß der Dienstgeber dem Mitarbeiter eine zumutbare – im wesentlichen gleichwertige – Beschäftigung nachweist. Es kommt dabei nicht darauf an, ob die nachgewiesene anderweitige Beschäftigung im Bereich des diakonischen, kirchlichen, öffentlichen oder privaten Dienstes liegt; entscheidend ist, daß die Vergütung in der nachgewiesenen Stelle nicht mehr als eine Gruppe unter den Sätzen der bisherigen Vergütung liegt.
Eine Kündigung zum Zwecke der Aufhebung des Dienstverhältnisses ist auch dann möglich, wenn die Voraussetzung zu einer Versetzung gemäß § 7 Abs. 1 vorliegt.

2. Außerordentliche Kündigung aus Gründen, die in der Person des Mitarbeiters liegen (§ 32 Abs. 3)

Vor Anwendung dieser Bestimmung ist zunächst zu prüfen, ob dem Mitarbeiter, dessen Leistungen – insbesondere bei vorgerücktem Lebensalter – absinken und dem infolgedessen leichtere, seiner Vor- und Ausbildung entsprechende Arbeiten übertragen werden müssen, **andere** gleichwertige Aufgaben übertragen werden können. Oft können im Außendienst gewonnene Kenntnisse und Erfahrungen im artverwandten Bürodienst besonders nutzbringend verwertet werden. Die Übertragung anderer gleichwertiger Aufgaben kann etwa erfordern, daß ein jüngerer oder erst kürzere Zeit in der Einrichtung im Dienst stehender Mitarbeiter dann diesen Arbeitsplatz freimacht und einen niedriger bewerteten Arbeitsplatz übernimmt, damit der unkündbare Mitarbeiter in dessen Stelle einrücken kann. – Jenem jüngeren Mitarbeiter müßte dann gegebenenfalls zum Zwecke der Herabgruppierung gekündigt werden (Änderungskündigung). U. U. wird auch zu erwägen sein, zwecks Freimachung eines Arbeitsplatzes für einen solchen unkündbaren Mitarbeiter einen jüngeren Mitarbeiter überhaupt zu entlassen. Eine derartige Entlassung entspräche der Forderung der sozialgerechten Auswahl bei betriebsbedingten Kündigungen und wäre daher nach § 1 Abs. 3 KSchG (Anlage 9 S. 337) nicht zu beanstanden.
Unter die Bedingungen des § 32 Abs. 3 fällt nicht jeder unkündbare Mitarbeiter, dessen Leistungen – insbesondere bei vorgerücktem Lebensalter – absinken und dem infolgedessen leichtere, seiner Vor- und Ausbildung entsprechende Arbeiten übertragen werden müssen. Voraussetzung für die Anwendung des § 32 Abs. 3 ist vielmehr, daß der Mitarbeiter schlechthin körper-

lich oder geistig den Anforderungen nicht mehr zu entsprechen vermag, die nach seiner Vor- und Ausbildung Voraussetzung für seine Einstellung bildeten. In Frage kommen hier Tätigkeiten, die nur im Betrieb oder sonst im Außendienst ausgeübt werden können, wenn der Betreffende den körperlichen Anstrengungen dieses Dienstes nicht mehr gewachsen ist (z. B. landwirtschaftliche Fachkräfte, Heizer). Beim Vorliegen der Voraussetzungen kann der Mitarbeiter bei Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz im Wege der Änderungskündigung um eine Gruppe herabgruppiert werden. Der Dienstgeber wird dem Mitarbeiter die dienstlichen oder betrieblichen Gründe, die eine Herabsetzung notwendig machen, im Kündigungsschreiben darzulegen haben. Im Streitfall trifft den Dienstgeber die Beweislast für das Vorliegen dieser Gründe.

Ein vom Mitarbeiter durch Vorsatz (§§ 556, 557 RVO) oder grobe Unachtsamkeit verursachter Arbeitsunfall mit der Folge einer Leistungsminderung im Sinne von § 32 Abs. 3 Unterabs. 1 führt zur Anwendung der Herabgruppierungsbestimmungen. Im Falle von § 32 Abs. 3 Unterabs. 2 Buchst. b wird dann, wenn der Mitarbeiter 20 Jahre der Dienstgemeinschaft angehört hat, ohne daß ihm wegen Leistungsminderung ein geringer bewerteter Arbeitsplatz angewiesen wurde, immer unterstellt werden müssen, daß die Kräfte und Fähigkeiten erst **nach** Ablauf dieser Beschäftigungszeit in einem Maße abgenommen haben, das eine Herabgruppierung erfordert. Der Dienstgeber wird sich in solchen Fällen nicht mehr darauf berufen können, die Leistungsminderung sei schon vorher entstanden (übereinstimmend mit Clemens-Scheuring, Kommentar zum BAT, Nachdruck 1967, Erläuterung 13 zu § 55 BAT).

§ 33
Schriftform der Kündigung

Die Kündigung bedarf der Schriftform. Kündigt der Dienstgeber nach Ablauf der Probezeit (§ 8), so soll er den Kündigungsgrund im Kündigungsschreiben angeben.

Erläuterungen

1. Die Kündigung ist eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung, durch die das Dienstverhältnis für die Zukunft aufgehoben werden soll. Die Kündigung wird erst wirksam, wenn sie dem Vertragspartner zugeht (§ 130 BGB). Die Kündigung bedarf der Schriftform. Die Nichtbeachtung dieser vertraglichen Formvorschriften führt im Zweifelsfalle zur Nichtigkeit der Kündigungserklärung (§ 125 Satz 2 BGB). Der Mangel der Schriftform kann auch nicht durch nachträgliche schriftliche Wiederholung geheilt werden; erst diese schriftliche Bestätigung einer mündlich ausgesprochenen Kündigung ist dann die rechtswirksame Kündigungserklärung. Die Kündigung wird wirksam mit dem Zugang beim anderen Vertragsteil.
2. § 33 gilt für alle Kündigungen, gleichgültig ob sie unter Einhaltung einer Kündigungsfrist oder aus wichtigem Grunde fristlos ausgesprochen werden. Es macht auch keinen Unterschied, ob die Kündigung das Ausscheiden des Mitarbeiters zum Ziel hat oder ob sie zwecks Änderung der Vertragsbedingungen erfolgt. Auch die Kündigung zum Zwecke der Herabgruppierung (§ 32 Abs. 2 und 3) bedarf der Schriftform.
3. Das Kündigungsschreiben muß erkennen lassen:
   a) den Kündigungswillen des Erklärenden (Willen, das Dienstverhältnis zu lösen oder einzelne Bedingungen des Dienstverhältnisses zu ändern);
   b) die Art der ausgesprochenen Kündigung (ordentliche § 30, außerordentliche Kündigung § 31, Änderungskündigung § 32);
   c) den Zeitpunkt, zu dem das Dienstverhältnis oder einzelne Bedingungen des Dienstverhältnisses gelöst oder geändert werden sollen.
4. Das Fehlen der Kündigungsgründe in dem Kündigungsschreiben bewirkt zwar nicht die Nichtigkeit der Kündigung, die Mitteilung der Tatsachen, auf die die Kündigung gestützt wird, soll aber dem Mitarbeiter die Entscheidung erleichtern, ob er sich mit der Kündigung abfinden oder ob er sie angreifen will. Wird die Angabe ohne Vorliegen besonderer Gründe unterlassen, so kann der Mitarbeiter den durch die Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Rechte entstandenen Schaden ersetzt verlangen; dieser Anspruch erstreckt sich darauf, so gestellt zu werden, wie im Falle rechtzeitiger Mitteilung der Kündigungsgründe. Hätte der Mitarbeiter also insbesondere im Falle ihrer Angabe im Kündigungsschreiben eine Kündigungsschutzklage unterlassen, so werden ihm die Kosten eines solchen verlorenen Prozesses zu erstatten sein. Voraussetzung ist aber auch, daß die Gründe ihn nicht schon durch vorausgegangene Erörterungen mit dem Dienstgeber bekannt oder sonst offenkundig — etwa durch eigenes Verschulden — waren (übereinstimmend mit Clemens-Scheuring, Kommentar zum BAT, Nachdruck 1967, Erl. 4 zu § 57 BAT).

§ 33 Schriftform der Kündigung

Die Fassung des § 33 ist als Soll-Vorschrift ausgestaltet, weil es Fälle geben kann, in denen der Dienstgeber berechtigt ist, die Angabe der Kündigungsgründe zu unterlassen. So kann z. B. die Mitteilung der Tatsache, die den dringenden Verdacht der Begehung von Unregelmäßigkeiten begründen, deren Aufklärung gefährden; ihre Angabe im Kündigungsschreiben ist in solchen Fällen dem Dienstgeber nicht zuzumuten.

§ 34
Beendigung des Dienstverhältnisses durch Vereinbarung

Das Dienstverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit beendigt werden (Auflösungsvertrag).

Erläuterungen

1. Form des Auflösungsvertrages
Im Falle des § 34 endet das Dienstverhältnis ohne Kündigung. Gesetzliche oder vertragliche Kündigungsfristen sowie Kündigungsschutzvorschriften greifen nicht ein.
Für den Auflösungsvertrag ist keine Form vorgeschrieben. Er kommt durch Angebot und Annahme zustande.

2. Beendigung durch schlüssiges Verhalten
Ein Mitarbeiter, der nach einer ihm gegenüber ausgesprochenen Kündigung seinem Dienstgeber mitteilt, er nehme die Kündigung an, sei jedoch mit der gegebenen Begründung nicht einverstanden, erklärt damit seine Zustimmung zur Kündigung. In diesem Falle liegt nach einer rechtskräftigen Entscheidung des Amtsgerichts Marburg/Lahn vom 29. März 1966 — Ca 55/66 — eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses vor, die die Berufung auf den gesetzlichen Kündigungsschutz ausschließt; mitgeteilt in BB 1966 S. 1346.

3. Auflösungsvereinbarung statt fristloser Entlassung
Soweit ein Mitarbeiter durch sein Verhalten Anlaß zur fristlosen Entlassung gegeben hat, kommt der entlassene Mitarbeiter erst nach Ablauf der Sperrfrist von 24 Tagen (§ 80 AVAVG) in den Genuß des Arbeitslosengeldes.
Liegen besondere soziale Gründe vor — etwa die Rücksichtnahme auf den Familienstand des betreffenden Mitarbeiters — so kann das Dienstverhältnis in solchen Fällen anstelle der fristlosen Entlassung durch Auflösungsvereinbarung beendet werden. Sofern die Auflösungsvereinbarung entsprechend begründet wird — etwa durch Hinweis auf eine notwendige betriebliche Einschränkung — besteht die Möglichkeit, daß der Mitarbeiter sofort Arbeitslosengeld erhält.

4. Umdeutung rechtlich unwirksamer Kündigungen in Aufhebungsofferte
Auch eine unwirksame Kündigung des Dienstgebers — wie etwa die ordentliche Kündigung eines Mitglieds des Mitarbeiterausschusses — ist in analoger Anwendung des § 140 BGB in eine Aufhebungsofferte umzudeuten, wenn der Wille des Dienstgebers eindeutig darauf gerichtet war, eine wirksame Beendigung des Dienstverhältnisses mit dem Mitarbeiter zu erreichen. Eine vom Mitarbeiter eindeutig erklärte Annahme der Kündigung bedeutet unter diesen Umständen die Annahme der Aufhebungsofferte mit der Wirkung, daß ein Auflösungsvertrag zustande kam. Alle Kündigungsschutzvorschriften bleiben außer Betracht. Der Auflösungsvertrag führt im Zweifel zur sofortigen Beendigung des Dienstverhältnisses (LAG Frankfurt/Main — Urteil vom 14. Juni 1965 — I Sa 215/65 rechtskräftig; mitgeteilt in BB 1966 S. 124).

5. Übergangsgeld

Die Beendigung des Dienstverhältnisses durch Auflösungsvertrag schließt nach § 38 Abs. 2 Buchst. c die Gewährung von Übergangsgeld aus.

§ 35
Beendigung des Dienstverhältnisses infolge Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit

(1) Wird durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, daß der Mitarbeiter berufs- oder erwerbsunfähig ist, so endet das Dienstverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird, sofern der Mitarbeiter eine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Dienstgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Dienstgeber Mittel beigesteuert hat. Der Mitarbeiter hat den Dienstgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Verzögert der Mitarbeiter schuldhaft den Rentenantrag oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt anstelle des Bescheides des Rentenversicherungsträgers das Gutachten eines Amtsarztes. Das Dienstverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, in dem dem Mitarbeiter das Gutachten bekanntgegeben worden ist.

(2) Erhält der Mitarbeiter keine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Dienstgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung, zu der der Dienstgeber Mittel beigesteuert hat, so endet das Dienstverhältnis des kündbaren Mitarbeiters nach Ablauf der für ihn geltenden Kündigungsfrist, des unkündbaren Mitarbeiters (§ 30 Abs. 3) nach Ablauf einer Frist von 6 Monaten zum Schluß eines Kalendervierteljahres. Die Fristen beginnen mit der Zustellung des Rentenbescheides bzw. mit der Bekanntgabe des Gutachtens des Amtsarztes an den Mitarbeiter. Der Mitarbeiter hat den Dienstgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten.

(3) Das Dienstverhältnis eines Schwerbeschädigten im Sinne des § 1 des Schwerbeschädigtengesetzes endet abweichend von den Abs. 1 und 2 nicht durch die Feststellung der Berufsunfähigkeit durch einen Rentenversicherungsträger, wenn die Berufsunfähigkeit durch

a) eine gesundheitliche Schädigung im Sinne der §§ 1 und 82 des Bundesversorgungsgesetzes oder
b) eine nach dem 31. Juli 1945 eingetretene gesundheitliche Schädigung im Sinne des § 5 Abs. 2 a des Bundesversorgungsgesetzes oder
c) eine gesundheitliche Schädigung durch nationalsozialistische Verfolgungs- oder Unterdrückungsmaßnahmen aus politischen, rassischen oder religiösen Gründen

verursacht ist. In diesen Fällen endet das Dienstverhältnis durch die Feststellung des Amtsarztes, daß der Mitarbeiter auch für die von ihm nach dem Dienstvertrag auszuübende Tätigkeit im Sinne der Rentenversicherungsgesetze berufsunfähig ist. Im übrigen bleiben die Abs. 1 und 2 unberührt.

(4) Nach Wiederherstellung der Berufsfähigkeit soll der Mitarbeiter, der bei Beendigung des Dienstverhältnisses nach Abs. 1 oder 2 bereits unkündbar war, auf Antrag bei seiner früheren Dienststelle wieder eingestellt werden, wenn dort ein für ihn geeigneter Arbeitsplatz frei ist.

§ 35 Beendigung des Dienstverhältnisses infolge Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit

Erläuterungen

1. Allgemeines

Wird ein Mitarbeiter berufs- oder erwerbsunfähig i. S. des gesetzlichen Rentenversicherungsrechts, so endet sein Dienstverhältnis ohne Kündigung automatisch mit Ablauf der in Abs. 1 und 2 festgelegten Fristen.

Für diese Übergangszeit laufen neben der Rente Gehalts- oder Lohnzahlungen bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses weiter. Die etwaige Zahlung von Krankenbezügen oder Beihilfen auf Grund des § 24 Abs. 3 AVR kann jedoch innerhalb der in § 35 Abs. 1 und 2 festgelegten Fristen nur längstens bis zum Ablauf der in § 24 Abs. 3 Unterabs. 1 AVR genannten Zeiträume erfolgen. § 35 AVR schließt eine Abkürzung dieser Übergangszeit durch Abschluß eines Auflösungsvertrages nach § 34 AVR nicht aus. So kann im Wege der Vereinbarung das Dienstverhältnis zu einem früheren Zeitpunkt – etwa auch in Fällen des § 35 Abs. 2 AVR – zum Ablauf des Monats, in dem der Rentenbescheid zugestellt worden ist, aufgelöst werden.

Früher unkündbare Mitarbeiter haben bei Wiederherstellung der Berufsfähigkeit eine nach § 35 Abs. 4 begrenzte Anwartschaft auf Wiedereinstellung bei ihrer früheren Dienststelle. Es braucht jedoch kein betriebsjüngerer Mitarbeiter – etwa die seinerzeit für den ausgeschiedenen Mitarbeiter eingestellte Ersatzkraft – gekündigt zu werden.

Das Verlangen nach Wiedereinstellung beschränkt sich auf die Dienststelle, der der Mitarbeiter vor seinem Ausscheiden zuletzt angehört hat. Dem Antrag kann bei Erfüllung der weiteren Voraussetzungen nur dann entsprochen werden, wenn bei der früheren Dienststelle ein für den Mitarbeiter geeigneter Arbeitsplatz frei ist, d. h. ein Arbeitsplatz mit Aufgaben, für die der Betreffende die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt und den er nach Wiederherstellung seiner Berufsfähigkeit voll auszufüllen vermag. Der Mitarbeiter kann nicht verlangen, daß ihm Aufgaben übertragen werden, die seiner früheren Tätigkeit gleichwertig und die nach der früher innegehabten Vergütungsgruppe zu bewerten sind.

2. Allgemeine Voraussetzungen zur Anwendung des § 35

§ 35 ist nur auf Mitarbeiter anwendbar, die die Altersgrenze (§ 36 AVR) noch nicht erreicht haben. Für Mitarbeiter, die über das 65. Lebensjahr hinaus weiter beschäftigt werden (§ 36 Abs. 2 AVR) oder die erst nach Vollendung des 65. Lebensjahres eingestellt werden (§ 36 Abs. 3 AVR), gelten bezüglich der Beendigung des Dienstverhältnisses § 36 und die allgemeinen Vorschriften. Ist ein solcher Mitarbeiter nicht mehr voll leistungsfähig, so kann er im Falle der nach § 36 Abs. 2 Satz 1 ausnahmsweise vereinbarten Beschäftigung fristgemäß gekündigt werden (§ 36 Abs. 2 Satz 3).

Voraussetzung für die Anwendung des § 35 ist ferner, daß der Mitarbeiter **während** des Dienstverhältnisses berufsunfähig oder erwerbsunfähig wird. Derjenige Mitarbeiter, der trotz Berufsunfähigkeit eingestellt ist, kann nicht nach den Vorschriften des § 35 ausscheiden.

3. Begriff der Berufsunfähigkeit

Berufsunfähig ist nach § 23 Abs. 2 AnVG bzw. nach § 1246 Abs. 2 RVO der Versicherte, dessen Erwerbsfähigkeit infolge Krankheit oder wegen anderer

Gebrechen oder wegen Schwäche seiner körperlichen oder geistigen Kräfte auf **weniger als die Hälfte** derjenigen eines körperlich oder geistig gesunden Versicherten mit ähnlicher Ausbildung und gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten herabgesunken ist.
Unbeachtlich ist, ob von vornherein feststeht, daß die Berufsunfähigkeit in absehbarer Zeit wieder behoben werden kann. Tritt dieser Fall ein, so soll der Mitarbeiter bei Vorhandensein eines freien Arbeitsplatzes wieder bei seinem früheren Dienstgeber eingestellt werden (§ 35 Abs. 4 AVR).

4. Begriff der Erwerbsunfähigkeit
Erwerbsunfähig ist nach § 24 Abs. 2 AnVG bzw. nach § 1247 Abs. 2 RVO der Versicherte, der infolge von Krankheit oder besonderen Gebrechen oder von Schwäche seiner körperlichen oder geistigen Kräfte auf nicht absehbare Zeit eine Erwerbstätigkeit in gewisser Regelmäßigkeit nicht mehr ausüben oder nicht mehr als nur geringfügige Einkünfte durch Erwerbstätigkeit erzielen kann.

5. Aufforderung zur Stellung des Rentenantrages bei vermuteter Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit
Der Dienstgeber kann den Mitarbeiter auffordern, den Rentenantrag beim Rentenversicherungsträger zu stellen, sofern der Mitarbeiter seinen Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag in einem Ausmaße nicht mehr nachkommen kann, das auf das Vorliegen der Berufsunfähigkeit schließen läßt. Kommt der Mitarbeiter der Aufforderung nicht nach, so kann der Dienstgeber ihn auf seine Dienstfähigkeit nach § 5 Abs. 2 AVR untersuchen lassen. Da die Rechtsfolgen des § 35 nur durch das Gutachten eines **Amtsarztes** herbeigeführt werden können, muß in diesem Fall das Gesundheitsamt eingeschaltet werden. Der Vertrauensarzt genügt nicht. Weigert sich der Mitarbeiter beharrlich, der Aufforderung des Dienstgebes nachzukommen, so liegt ein Grund zur außerordentlichen Kündigung nach § 31 AVR vor.

6. Schwerbeschädigte
Erfaßt sind nur Schwerbeschädigte, die nicht nur vorübergehend um wenigstens 50 vom Hundert in ihrer Erwerbsfähigkeit gemindert sind (§ 1 Abs. 1 SchwBG – Anlage 6), nicht dagegen die nach § 2 SchwBG gleichgestellten Personen. Der Hinweis auf § 1 SchwBG bewirkt ferner, daß Mitarbeiter, die nicht Deutsche i. S. des Art. 116 Abs. 1 GG sind, nur im Rahmen des § 1 Abs. 3 SchwBG erfaßt sind. Diese müssen also im Bundesgebiet oder im Land Berlin wohnen und im Falle des § 35 Abs. 3 Buchst. a AVR infolge der gesundheitlichen Beschädigung auch Versorgungsansprüche haben.
Unter § 35 Abs. 3 fallen diejenigen Schwerbeschädigten i. S. des § 1 SchwBG, die dadurch berufsunfähig werden, daß sie eine gesundheitliche Beschädigung erlitten haben:

a) entweder durch militärischen Dienst oder unmittelbare Kriegseinwirkung (§ 1 in Verb. mit §§ 2 bis 5 Abs. 1 BVersG – vgl. Anlage 7), und zwar bei Deutschen ohne Rücksicht darauf, ob sie auch Versorgung nach dem BVersG erhalten, oder
b) auf Grund derer ihnen Leistungen auf Grund des § 18 des Kriegs-

Personenschädengesetzes vom 15. Juli 1922 (RGBl. I S. 620) i.d.F. der Bekanntmachung vom 22. September 1927 (RGBl. I S. 515 und 533) oder des Besatzungs-Personenschädengesetzes vom 17. Juli 1922 (RGBl. I S. 624) zuerkannt worden waren (§ 82 Abs. 1 BVersG), oder

c) bei Vertriebenen i.S. des § 1 des Bundesvertriebenengesetzes, die Deutsche sind: in Erfüllung ihrer gesetzlichen Wehrpflicht nach den im Vertreibungsgebiet geltenden Vorschriften **nach** dem 8. Mai 1945 (§ 82 Abs. 2 BVersG), oder
d) durch nachträgliche Auswirkungen kriegerischer Vorgänge in Verbindung mit dem Zweiten Weltkrieg (§ 5 Abs. 2 Buchst a BVersG), oder
e) durch nationalsozialistische Verfolgungs- oder Unterdrückungsmaßnahmen.

7. Beendigung des Dienstverhältnisses durch Bescheinigung des Amtsarztes
Für die im § 35 Abs. 3 genannte Gruppe von Schwerbeschädigten endet das Dienstverhältnis nur dann automatisch unter den übrigen Voraussetzungen der Abs. 1 und 2, wenn der Amtsarzt bescheinigt, daß sie gerade für die arbeitsvertraglich festgelegte Tätigkeit die Berufsfähigkeit verloren haben. Das bedeutet:

a) werden die unter § 35 Abs. 3 fallenden Personen **erwerbsunfähig,** so regelt sich die Beendigung des Dienstverhältnisses nur nach den Abs. 1 und 2;
b) wird ein unter § 35 Abs. 3 fallender Mitarbeiter **berufsunfähig,** so endet das Dienstverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem ihm die Feststellung des Amtsarztes nach § 35 Abs. 3 Satz 2 bekanntgegeben worden ist, sofern er **eine** außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende **Versorgung** (§ 35 Abs. 1) erhält;
c) erhält ein unter § 35 Abs. 3 fallender Mitarbeiter **keine** außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung (§ 35 Abs. 2). so beginnt die Frist des § 35 Abs. 2 Satz 2 erst mit Bekanntgabe der Feststellung des Amtsarztes nach § 35 Abs. 3 Satz 2.

8. Versorgung außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung
Unter die Versorgung außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung fallen Ruhegehaltsregelung durch den Dienstgeber, Mitgliedschaft in Kirchlichen Zusatzversorgungskassen, in der Versorgungskasse der Berufsarbeiter und Berufsarbeiterinnen der Inneren Mission, der Altersversorgungskasse des Kaiserswerther Verbandes, in kommunalen Zusatzversorgungskassen, soweit entsprechende Vereinbarungen seitens des Dienstgebers getroffen worden sind.

§ 36
Beendigung des Dienstverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze. Weiterbeschäftigung

(1) Das Dienstverhältnis endet, ohne daß es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter das 65. Lebensjahr vollendet hat.
(2) Wird der Mitarbeiter ausnahmsweise weiterbeschäftigt, so ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. In dem Arbeitsvertrag können die Bestimmungen dieser Richtlinien ganz oder teilweise abgedungen werden. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von 4 Wochen zum Monatsschluß gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertag nichts anderes vereinbart ist.
(3) Abs. 2 Satz 2 und 3 gilt entsprechend für Mitarbeiter, die nach Vollendung des 65. Lebensjahres eingestellt werden.

Erläuterungen

1. Beendigung des Dienstverhältnisses kraft Vertrag
Das Dienstverhältnis endet kraft Vertragsrecht durch Zeitablauf. Dies gilt auch für die nach § 30 Abs. 3 und § 32 unkündbaren Mitarbeiter. Die Beendigung des Dienstverhältnisses durch Zeitablauf — Vollendung des 65. Lebensjahres — soll dem Mitarbeiter nicht die Unkündbarkeit nehmen; denn diese ist nur von Bedeutung während des normalen Berufstätigkeitszeitraums, d.h. bis zu dem Zeitpunkt, von dem ab Versorgungsbezüge aus der gesetzlichen Rentenversicherung gewährt werden. Die Beendigung des Dienstverhältnisses mit der Vollendung des 65. Lebensjahres setzt eine Grenze, jenseits deren der nichtselbständige Mitarbeiter aus dem Berufsleben ohnehin ausscheidet und in den Genuß der während seines Arbeitslebens mitverdienten Versorgungsbezüge gelangt.
Da es keiner Kündigung bedarf, greifen weder die gesetzlichen Vorschriften über den Kündigungsschutz — Kündigungsschutzgesetz (Anlage 9 S. 337), Schwerbeschädigtengesetz (Anlage 6 S. 295) — noch die Kündigungsfristen ein, auch nicht das Gesetz über die Fristen für die Kündigung von Angestellten vom 9. Juli 1926 (RGBl. I S. 399). Eine Beteiligung des Mitarbeiterausschusses bei einer derartigen Beendigung des Dienstverhältnisses kraft Vertragsrecht kommt nicht in Betracht.
Die automatische Beendigung des Dienstverhältnisses ist nur auf die Vollendung des 65. Lebensjahres bezogen. Auch weibliche Mitarbeiter, die auf Antrag bereits bei Vollendung des 60. Lebensjahres Altersruhegeld nach § 25 Abs. 3 AnVG erhalten könnten, bleiben über das 60. Lebensjahr hinaus im Dienst; sie bleiben ggf. unkündbar und scheiden durch Zeitablauf erst mit dem 65. Lebensjahr aus. Kündigt eine solche Mitarbeiterin das Dienstverhältnis zu einem früheren Zeitpunkt oder wird der Dienstvertrag nach § 34 aufgelöst, so erhält die Mitarbeiterin abweichend von der sonst für diese Fälle getroffenen Regelung Übergangsgeld (§ 38 Abs. 3 Nr. 2).

2. Vollendung des 65. Lebensjahres
Das 65. Lebensjahr ist am Tage vor dem Geburtstag vollendet, an dem der

§ 37
Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen

(1) Bei Kündigung hat der Mitarbeiter Anspruch auf unverzügliche Ausstellung eines vorläufigen Zeugnisses über Art und Dauer seiner Tätigkeit. Dieses Zeugnis ist bei Beendigung des Dienstverhältnisses sofort gegen ein endgültiges Zeugnis umzutauschen, das sich auf Antrag auch auf Führung und Leistung erstrecken muß.
(2) Der Mitarbeiter ist berechtigt, aus triftigen Gründen auch während des Dienstverhältnisses ein Zeugnis zu verlangen.
(3) Auf Antrag ist dem Mitarbeiter bei Beendigung des Dienstverhältnisses eine Bescheinigung über die Vergütungsgruppe und über die zuletzt bezogene Vergütung auszuhändigen.
Das Zeugnis für einen nachgeordneten Arzt ist vom Dienstgeber und vom Chef- bzw. leitenden Arzt zu unterzeichnen.

Erläuterungen

1. Form und Inhalt
Nach § 630 BGB kann der Mitarbeiter vom Dienstgeber ein schriftliches Zeugnis über das Dienstverhältnis und dessen Dauer fordern (einfaches Zeugnis). Das Zeugnis ist auf Verlangen auf die Leistungen und auf die Führung im Dienst zu erstrecken (qualifiziertes Zeugnis).
Das Zeugnis soll einerseits dem Mitarbeiter als Unterlage für eine neue Bewerbung dienen, andererseits einen Dritten, der die Einstellung des Zeugnisinhabers erwägt, unterrichten. Das Zeugnis muß alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen enthalten, die für die Gesamtbeurteilung des Mitarbeiters von Bedeutung und die für den Dritten von Interesse sind. Einmalige Vorfälle oder Umstände, die für den Mitarbeiter bzw. für dessen Führung und Leistung nicht charakteristisch sind – seien sie für ihn vorteilhaft oder nachteilig – gehören nicht in das Zeugnis. Die Aufnahme des Auflösungsgrundes in das Zeugnis ist für den Dienstgeber, falls der Dienstnehmer selbst gekündigt hat, unter dem Gesichtspunkt der Fürsorgepflicht schlechthin keine unzumutbare Belastung. Diese Angabe ist für den ausscheidenden Mitarbeiter bei zukünftigen Bewerbungen von besonderer Bedeutung. Nach dem Grundsatz der Wahrheitspflicht eines Zeugnisses kann der Dienstgeber berechtigt oder sogar verpflichtet sein, eine von ihm ausgesprochene Kündigung im Zeugnis zum Ausdruck zu bringen (BAG – Urteil vom 23. Juni 1960 – 5 AZR 560/58).
Bei der Erteilung eines Leistungszeugnisses muß das Zeugnis ein klares Bild über den Tätigkeitsbereich des Anspruchsberechtigten geben. Die Abfassung des Zeugnisses, seine Formulierung ist Sache des Dienstgebers. Der Mitarbeiter hat keinen Anspruch auf bestimmte Formulierungen (LAG Bayern – Urteil vom 30. April 1959 – 583/59 IV).
Unzulässig ist es, in das Zeugnis einen Vermerk über den Kündigungsgrund aufzunehmen, wenn dieser mit den Leistungen und mit der Führung des Mitarbeiters nicht zusammenhängt, so etwa bei Verfehlungen des Mitarbeiters vor Antritt des Dienstverhältnisses.

Eine Tätigkeit des Mitarbeiters im Mitarbeiterausschuß darf nur auf Verlangen des Mitarbeiters im Zeugnis erwähnt werden.
Das Zeugnis darf den ausscheidenden Mitarbeiter nicht ungebührlich in seinem weiteren beruflichen Fortkommen behindern. Im qualifizierten Zeugnis darf der Dienstgeber aber nicht Beurteilungen und Vorgänge verschweigen, die einem Dritten für die Einstellung des betreffenden Mitarbeiters und die ihm zu übertragenden Aufgaben wesentlich sein können, und zwar auch dann, wenn sie für den ausscheidenden Mitarbeiter negativ sind. Ist durch Nichterwähnung solcher Vorfälle ein Zeugnis insoweit objektiv unrichtig, so kann ein zukünftiger anderer Dienstgeber Schadensersatzansprüche gegen den Aussteller des Zeugnisses geltend machen, soweit der Inhalt des Zeugnisses für die spätere Anstellung von Bedeutung war (Urteil des BAG vom 26. November 1963 – VI ZR 221/62). In der Praxis ist es oft schwierig, diesen beiderseitigen Anforderungen an ein (qualifiziertes) Zeugnis gerecht zu werden. Es kommt immer wieder zu Meinungsverschiedenheiten darüber, ob eine negative Qualifikation oder Formulierung im Einzelfall erforderlich und angemessen ist.

2. Berichtigung und Ergänzung eines Zeugnisses
Der Mitarbeiter kann die Berichtigung oder Ergänzung eines Zeugnisses verlangen, das objektiv nicht den Tatsachen entspricht oder das berufliche Fortkommen ungebührlich behindern könnte. Der Dienstgeber, der ein bereits erteiltes Zeugnis berichtigen oder ergänzen soll, darf diese Berichtigung oder Ergänzung nicht auf dem bereits erteilten Zeugnis vornehmen; er ist vielmehr gehalten, ein neues Zeugnis so auszustellen und abzufassen wie es einer normalen Erstausfertigung entspricht. Aus der neuen Fassung des Zeugnisses darf sich kein Hinweis über einen Streit der Vertragsparteien um den Inhalt des Zeugnisses ergeben. Es kann weder auf ein Arbeitsgerichtsurteil, das den Dienstgeber zur Berichtigung oder Änderung des Zeugnisses zwingt, noch auf ein Änderungsverlangen Dritter hingewiesen werden. Auch wenn sich Dienstgeber und Dienstnehmer selbst (außergerichtlich) auf eine Änderung oder Ergänzung des Zeugnisses einigen, darf sich der Aussteller des Zeugnisses in keiner Weise auf die früheren Meinungsverschiedenheiten über den Zeugnisinhalt berufen (LAG Baden-Württemberg – Urteil vom 27. Oktober 1966 – 4 Sa S 3/66).

3. Zwischenzeugnisse
Bei Vorliegen triftiger Gründe, d. h. bei berechtigtem Interesse kann der Mitarbeiter ein Zwischenzeugnis fordern. Triftige Gründe sind insbesondere: Bewerbung um eine neue Stelle, Vorlage bei Gerichten oder Behörden, Stellung eines Darlehensantrages. Ohne Angabe von Gründen des Mitarbeiters braucht der Dienstgeber das Zwischenzeugnis nicht auszustellen.

ZEHNTER ABSCHNITT

Übergangsgeld

§ 38
Voraussetzung für Zahlung des Übergangsgeldes

(1) Der vollbeschäftigte Mitarbeiter, der am Tage der Beendigung des Dienstverhältnisses

a) das 21. Lebensjahr vollendet hat und
b) in einem ununterbrochenen Dienstverhältnis von mindestens 5 Jahren bei demselben Dienstgeber gestanden hat,

erhält beim Ausscheiden ein Übergangsgeld.

(2) Das Übergangsgeld wird nicht gewährt, wenn

a) der Mitarbeiter das Ausscheiden verschuldet hat,
b) der Mitarbeiter gekündigt hat,
c) das Dienstverhältnis durch Auflösungsvertrag (§ 34) beendet ist,
d) der Mitarbeiter eine Abfindung aufgrund des Kündigungsschutzgesetzes erhält oder einen Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung hat,
e) der Mitarbeiter aufgrund eines Vergleichs ausscheidet, in dem vom Dienstgeber eine Geldzahlung ohne Arbeitsleistung zugebilligt wird,
f) sich unmittelbar an das beendete Arbeitsverhältnis ein neues, mit Einkommen verbundenes Beschäftigungsverhältnis anschließt,
g) der Mitarbeiter eine ihm nachgewiesene Arbeitsstelle ausgeschlagen hat, deren Annahme ihm billigerweise zugemutet werden konnte.

(3) Auch in den Fällen des Abs. 2 Buchst. b und c wird Übergangsgeld gewährt, wenn

1. der Mitarbeiter wegen
   a) eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues,
   b) einer Körperbeschädigung, die ihn zur Fortsetzung der Arbeit unfähig macht,
   c) einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung, die seine Arbeitsfähigkeit für längere Zeit wesentlich herabsetzt,
2. die Mitarbeiterin außerdem wegen
   a) Schwangerschaft,
   b) Niederkunft in den letzten 3 Monaten,
   c) Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezuge des Altersruhegeldes nach § 25 Abs. 3 des Angestelltenversicherungsgesetzes nach Vollendung des 60. Lebensjahres

gekündigt oder einen Auflösungsvertrag (§ 34) geschlossen hat.

(4) Tritt der Mitarbeiter innerhalb eines Zeitraumes, währenddessen er Übergangsgeld erhält, in ein neues, mit Einkommen verbundenes Beschäftigungsverhältnis ein oder wird ihm während dieses Zeitraumes eine Arbeitsstelle nachgewiesen, deren Annahme ihm billigerweise zugemutet werden kann, so steht ihm Übergangsgeld von dem Tage an, an dem er das neue Beschäftigungsverhältnis angetreten hat oder hätte antreten können, nicht zu.

§ 38 Voraussetzungen für Zahlung des Übergangsgeldes

Erläuterungen

1. Zweck des Übergangsgeldes
Zweck des Übergangsgeldes ist es, den unfreiwillig ausgeschiedenen Mitarbeitern und denjenigen Mitarbeitern, die die Voraussetzungen zum Bezuge des Altersruhegeldes nach § 25 Abs. 3 AnVG nach Vollendung des 60. Lebensjahres erfüllt haben (vorgezogenes Altersruhegeld), die dem Ausscheiden folgende Übergangszeit bis zur Erlangung einer neuen Beschäftigung bzw. beim Ausscheiden infolge Berufs-, Erwerbsunfähigkeit oder Erreichen der Altersgrenze den Übergang in den Rentnerstand zu erleichtern. Dieser Zweck rechtfertigt es, unter den Voraussetzungen des § 38 Abs. 4 das Übergangsgeld zu versagen und die im § 39 Abs. 5 angeführten Leistungen (Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung, Renten aus zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversicherungen wie z. B. aus der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder oder der Versorgungskasse der Berufsarbeiter der Inneren Mission) auf das Übergangsgeld anzurechnen.

2. Zu Abs. 2 Buchst. a
Unter Verschulden ist ein objektiv pflichtwidriges und subjektiv verwerfbares Verhalten zu verstehen. Vertragswidrigkeiten des Mitarbeiters rechnen immer als Verschulden.
Als „verschuldetes Ausscheiden" sind z. B. anzusehen Entlassung wegen schuldhaft unzureichender Leistung, wegen pflichtwidrigen Verhaltens und wegen Verletzung der dem Mitarbeiter nach den §§ 2 und 3 obliegenden Pflichten (vgl. auch Clemens-Scheuring, Kommentar zum BAT, Nachdruck 1967, Erl. 7 zu § 19 BAT).

3. Zu Abs. 2 Buchst. c
Ein Auflösungsvertrag im Sinne des § 34 liegt nach § 32 Abs. 4 auch dann vor, wenn der Mitarbeiter nach einer Änderungskündigung durch den Dienstgeber die Fortsetzung des Dienstverhältnisses zu den ihm angebotenen geänderten Vertragsbedingungen ablehnt und mit Ablauf der Kündigungsfrist daher ausscheidet. Die Zahlung eines Übergangsgeldes kann im Auflösungsvertrage ausdrücklich festgelegt werden.

4. Zu Abs. 2 Buchst. d
Nach den §§ 7 und 8 KSchG hat das Gericht, falls es aus den dort aufgeführten Gründen das Dienstverhältnis als nicht mehr zumutbar auflöst, auf Antrag des Mitarbeiters den Dienstgeber zur Zahlung einer Abfindung bis zur Höhe von 12 Monatsgehältern zu verurteilen.

5. Zu Abs. 2 Buchst. e
Der Vergleich kann gerichtlich oder außergerichtlich sein. Das Übergangsgeld steht zu, wenn der Dienstgeber in der Vergangenheit im Annahmeverzug war und der Mitarbeiter für diese zurückliegende Zeit eine Geldleistung erhält.

6. Zu Abs. 2 Buchst. f
Die Aufnahme einer eigenen, selbständigen gewerblichen Tätigkeit schließt

den Anspruch auf Übergangsgeld nicht aus (Clemens-Scheuring, Kommentar zum BAT, Nachdruck 1967, Erl. 9 zu § 62 BAT).

7. Zu Abs. 2 Buchst. g

Die Arbeitsstelle kann vom bisherigen Dienstgeber oder vom Arbeitsamt nachgewiesen sein. Anhaltspunkte für die Beurteilung der Frage, ob dem Mitarbeiter die Annahme der Arbeitsstelle billigerweise zugemutet werden konnte, bietet die Aufzählung der Gründe in § 78 Abs. 1 AVAVG, die den Arbeitslosen berechtigen, die Annahme einer Arbeit abzulehnen, ohne daß ihm das Arbeitslosengeld versagt werden kann. So z. B., wenn die Arbeit dem Arbeitslosen nach seinem körperlichen oder geistigen Leistungsvermögen nicht zugemutet werden kann oder ihm die künftige Ausübung seiner bisherigen überwiegenden Tätigkeit wesentlich erschweren würde.

8. Zu Abs. 3 Ziff. 2 a und b

Die Kündigung muß während der Schwangerschaft oder innerhalb von drei Monaten nach der Niederkunft ausgesprochen sein. Es ist nicht erforderlich, daß sie in diesem Zeitraum auch wirksam wird; Übergangsgeld ist also auch zu gewähren, wenn das Dienstverhältnis selbst erst nach der Schwangerschaft bzw. nach Ablauf von drei Monaten nach der Niederkunft auf Grund der Kündigung endet. Das Übergangsgeld kann aber erst nach Ablauf des Zeitraums, für den Mutterschaftsgeld gewährt wird (12 Wochen unmittelbar nach der Entbindung nach § 200 RVO i. d. F. von Art. 3 § 8 des Finanzänderungsgesetzes 1967 vom 21. Dezember 1967 – BGBl. I S. 1259 ff.) gezahlt werden. Ein Mißbrauch bei Beendigung durch Auflösungsvertrag ist ausgeschlossen, da bei Abschluß des Auflösungsvertrages Einvernehmen auch über den Zeitpunkt der Beendigung hergestellt werden muß, der Dienstgeber also einen zu spät liegenden Zeitpunkt ablehnen kann. Übergangsgeld wird nicht gewährt, wenn die Mitarbeiterin nur wegen bevorstehender Verheiratung selbst gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

9. Zu Abs. 3 Ziff. 2 c

§ 25 Abs. 3 AnVG lautet:

> „Altersruhegeld erhält auf Antrag auch die Versicherte, die das 60. Lebensjahr vollendet hat, wenn die Wartezeit erfüllt ist und wenn sie in den letzten 20 Jahren überwiegend rentenversicherungspflichtige Beschäftigung oder Tätigkeit ausgeübt hat und eine solche Beschäftigung oder Tätigkeit nicht mehr ausübt."

Vgl. aber § 39 Abs. 5 AVR: Anrechnung von Versorgungsbezügen und laufenden Unterstützungen auf das Übergangsgeld.

10. Zu Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 2 Buchst. b und c

Das Übergangsgeld kann in den Fällen des Abs. 2 Buchst. b und c zusätzlich zu den in Abs. 3 angeführten Tatbeständen auch dann nicht versagt werden, wenn der Mitarbeiter selbst gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat, entweder

a) im Interesse des Dienstgebers (vgl. BAG – Urteil vom 16. Juli 1957 – AP Nr. 2 zu § 7 ATO), oder

b) aus einem dem Dienstgeber zuzurechnenden Grunde, der den Mitarbeiter zur außerordentlichen Kündigung nach § 31 in Verbindung mit § 32 Abs. 3a AVR berechtigt hat oder hätte.

§ 39
Bemessung des Übergangsgeldes

(1) Das Übergangsgeld wird nach der dem Mitarbeiter am Tage vor dem Ausscheiden zustehenden Vergütung (§§ 14 bis 20) bemessen. Ist für diesen Tag keine Vergütung zu zahlen, so wird das Übergangsgeld nach der Vergütung bemessen, die dem Mitarbeiter bei voller Arbeitsleistung am Tage vor dem Ausscheiden zugestanden hätte.
(2) Das Übergangsgeld beträgt für jedes volle Jahr der dem Ausscheiden vorangegangenen Zeiten, die seit der Vollendung des 18. Lebensjahres in einem oder mehreren ohne Unterbrechung aneinandergereihten Beschäftigungsverhältnissen (anrechnungsfähige Berufsjahre) zurückgelegt sind, 1/4 der letzten Monatsvergütung, mindestens aber die Hälfte und höchstens das Vierfache dieser Monatsvergütung.
(3) Als Unterbrechung im Sinne des Abs. 2 gilt jeder zwischen den Beschäftigungsverhältnissen liegende, einen oder mehrere Werktage – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage – umfassende Zeitraum, in dem ein Beschäftigungsverhältnis nicht bestand. Als Unterbrechung gilt es nicht, wenn der Mitarbeiter in dem zwischen zwei Beschäftigungsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzuges an einen anderen Ort benötigt wurde.
(4) Wurde dem Mitarbeiter bereits Übergangsgeld oder eine Abfindung gewährt, so bleiben die davor liegenden Zeiträume bei der Bemessung des Übergangsgeldes unberücksichtigt.
(5) Werden dem Mitarbeiter laufende Versorgungsbezüge, laufende Unterstützungen oder sonstige laufende Bezüge aus öffentlichen Mitteln oder Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt oder hätte der Mitarbeiter, der weder Altersruhegeld noch Rente wegen Berufsunfähigkeit bezieht, noch unter § 38 Abs. 3 Ziff. 2 fällt, bei unverzüglicher Antragstellung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf solche Leistungen, so erhält er – ohne Rücksicht darauf, ob der Dienstgeber dazu Mittel beigesteuert hat – Übergangsgeld nur insoweit, als die genannten Bezüge für denselben Zeitraum hinter dem Übergangsgeld zurückbleiben oder zurückbleiben würden. Das gleiche gilt für laufende Bezüge oder Renten aus einer Versorgung durch den Dienstgeber oder aus einer Versorgungseinrichtung, zu der der Dienstgeber die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat.

Erläuterungen

1. Zu Abs. 1
Maßgebend ist die (Brutto)Monatsvergütung des letzten Beschäftigungsmonats (Grundvergütung, Ortszuschlag, örtlicher Sonderzuschlag, ggf. Kinderzulage – §§ 14 bis 20 – nicht aber etwaige Zulagen – § 14 Abs. 3 –). Etwaige Veränderungen der Vergütung, die bei Weiterbestehen des Beschäftigungsverhältnisses während der Bezugszeit eintreten würden, wie Steigerungen infolge Vollendung eines mit ungerader Zahl vollendeten Lebens- oder Berufsjahres, Veränderungen des Ortszuschlags und der Kinderzulage infolge Änderung des Familienstandes oder der Zahl der kinderzulageberechtigten Kinder, sind ohne Einfluß auf die Höhe des Übergangsgeldes. Hat der Mit-

arbeiter vor seinem Ausscheiden längere Zeit hindurch keine Vergütung erhalten, z. B. wegen Ablaufs der Fristen für die Gewährung von Krankengeldzuschüssen nach § 24 Abs. 3, so ist das Übergangsgeld so zu bemessen, als wenn der Mitarbeiter in dem Monat, in dem er ausscheidet, die unverkürzte Vergütung erhalten hätte. Hierbei sind etwaige Veränderungen der Vergütung, die während der Zeit des Nichtbezuges eingetreten wären, zu berücksichtigen.

2. Zu Abs. 2

Für die Berechnung des Lebensalters gilt § 187 Abs. 2 BGB. Der Tag der Geburt wird in das Lebensalter eingerechnet. Das Lebensalter ist schon mit dem Tag vollendet, der dem Geburtstag vorausgeht. Der am Monatsersten Geborene vollendet sein Lebensjahr mit Ablauf des letzten Tages des vorhergehenden Monats (BGH in „Betrieb 1965" S. 1368).

Nach § 39 Abs. 2 Satz 1 ist Voraussetzung für die Hinzurechnung früherer Beschäftigungsverhältnisse, daß zwischen dem letzten Beschäftigungsverhältnis und den vorausgegangenen Beschäftigungsverhältnissen keine Unterbrechung (Abs. 3) eingetreten ist. Als Beschäftigungsverhältnis gelten alle bei einem diakonischen oder kirchlichen Dienstgeber in einem Dienstverhältnis zurückgelegten Zeiten.

3. Zu Abs. 3

Eine Unterbrechung im Sinne von Abs. 2 liegt nur bei rechtlicher Beendigung vor. Werktage sind alle Kalendertage mit Ausnahme der Sonntage und der gesetzlichen Feiertage. Eine Unterbrechung durch Sonn- und Feiertage, die zwischen zwei Beschäftigungsverhältnissen liegen, wird nicht als Unterbrechung gewertet. Im Falle der Erkrankung zwischen zwei Beschäftigungsverhältnissen liegt eine Unterbrechung vor, wenn der Mitarbeiter nicht während der gesamten Unterbrechungszeit arbeitsunfähig krank war.

Wird das Dienstverhältnis einer Mitarbeiterin während der Schwangerschaft und während der Schutzfrist nach der Entbindung durch Kündigung aufgelöst und wird die Mitarbeiterin innerhalb eines Jahres nach der Entbindung in ihrer bisherigen Arbeitsstätte wieder eingestellt, so gilt das Beschäftigungsverhältnis als nicht unterbrochen (§ 9 a MuSchG – Anl. 5 S. 281).

4. Zu Abs. 4

Diese Vorschrift soll ausschließen, daß dieselben Zeiträume mehrfach berücksichtigt werden.

Die Tatsache der Zahlung schließt die Berücksichtigung der davor liegenden Beschäftigungszeiten aus, ohne Rücksicht auf die Höhe der Zahlung und die Länge der Zeit, für die Übergangsgeld gezahlt wurde.

5. Zu Abs. 5

Zu den sonstigen laufenden Bezügen aus öffentlichen Mitteln gehören auch das Arbeitslosengeld, ferner die Unterstützung aus der Arbeitslosenhilfe nach dem AVAVG. Derjenige Mitarbeiter, der nicht Altersruhegeld oder Rente wegen Berufsunfähigkeit bezieht oder der nicht unter § 38 Abs. 3 Ziff. 2 fällt, hat Antrag auf Arbeitslosengeld oder Unterstützung aus der Arbeitslosenhilfe zu stellen. Stellt er diesen Antrag nicht, so ist trotzdem das Arbeitslosengeld

bzw. die Unterstützung aus der Arbeitslosenhilfe, die der Mitarbeiter im Falle der Antragstellung erhalten hätte, auf das Übergangsgeld anzurechnen (vgl. Runderl. der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung vom 2. Oktober 1963 an alle Dienststellen der Bundesanstalt – II a 1/719). Durch Satz 2 des Abs. 5 werden die Bezüge oder Renten erfaßt, die der ausscheidende Mitarbeiter

a) unmittelbar von seinem Dienstgeber oder
b) aus einer Versorgungseinrichtung

erhält.

Im Falle b) wird das Übergangsgeld um Bezüge oder Renten aus solchen Versorgungseinrichtungen gekürzt, zu denen der Dienstgeber des ausscheidenden Mitarbeiters Mittel beigesteuert hat. Soweit der überwiegende Teil der Beiträge zu einer freiwilligen Rentenversicherung vom Mitarbeiter geleistet worden ist, kann nur eine anteilige Anrechnung der Versorgungsbezüge auf das Übergangsgeld erfolgen.

Die Festsetzung des Ruhegeldes sowohl aus der gesetzlichen Rentenversicherung als auch aus der zusätzlichen Versorgung (KZVK, Verka, VBL) nimmt meist einige Zeit in Anspruch. Eine genaue Festsetzung und Zahlung des Übergangsgeldes unter Berücksichtigung dieser Renten ist daher vielfach nicht unmittelbar mit dem Ausscheiden möglich. Es empfiehlt sich nicht, Abschläge auf das um die geschätzten Renten gekürzte Übergangsgeld zu zahlen, sondern das Übergangsgeld unbeschadet der dem Mitarbeiter gemäß § 40 Satz 3 obliegenden Anzeigepflicht entsprechend den Bestimmungen des § 39 ohne Berücksichtigung der noch nicht festgesetzten Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung und der Zusatzversorgung zu gewähren.

Der Empfänger des Übergangsgeldes tritt dafür den Anspruch auf die Renten für den entsprechenden Zeitraum, für den Übergangsgeld gewährt wird, an den Dienstgeber ab. Dieses Verfahren wird erleichtert, wenn der Mitarbeiter seine Rentenanträge zugleich mit den entsprechenden Abtretungserklärungen durch die betreffende Einrichtung (Dienstgeber) dem Versicherungsträger zuleitet. Mitarbeitern, die ihre Rentenansprüche nicht abtreten, kann vorerst nur ein um die geschätzten Renten gekürztes Übergangsgeld gezahlt werden. Ebenso kann Mitarbeitern, die im Zeitpunkt des Ausscheidens Krankengeld von einem Träger der gesetzlichen Krankenversicherung erhalten, auch bei Abtretung der Rentenansprüche vorläufig nur ein um die geschätzte Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung gekürztes Übergangsgeld gezahlt werden. Das Krankengeld gilt nach § 183 RVO als Vorschuß auf die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Der Rentenanspruch des Versicherten geht daher in Höhe des gezahlten Krankengeldes auf den Krankenversicherungsträger über.

§ 40
Auszahlung des Übergangsgeldes

Das Übergangsgeld wird in halben Monatsbeträgen am 15. und am letzten Tage eines Monats gezahlt, erstmalig am 15. des auf das Ausscheiden folgenden Monats. Die Auszahlung unterbleibt, bis etwaige Vorschüsse durch Aufrechnung getilgt sind. Vor der Zahlung hat der Mitarbeiter anzugeben, ob und welche laufenden Bezüge nach § 39 Abs. 5 gewährt werden. Ferner hat er zu versichern, daß er keine andere Beschäftigung angetreten hat.
Beim Tode des Mitarbeiters wird der noch nicht gezahlte Betrag an die in § 26 Abs. 2 bezeichneten Hinterbliebenen in einer Summe gezahlt.

Erläuterungen

1. Zahlungsweise
Die in § 40 vorgesehene Zahlungsweise weicht von der üblichen Regelung — Zahlung des Monatsgehalts in einer Summe — insofern ab, als je ein halber Monatsbeitrag halbmonatlich nachträglich gezahlt wird.
Der Dienstgeber hat ein unbeschränktes Aufrechnungsrecht.

2. Lohnsteuerpflicht
Übergangsgeld im Sinne der tarifrechtlichen Regelungen für den Bereich des öffentlichen Dienstes ist nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 27. Januar 1960 — 4 AZR 476/57 (AP Nr. 14 zu § 16 TOA) — als Arbeitsentgelt anzusehen und daher lohnsteuerpflichtig. Das gilt auch für das Übergangsgeld. Vom Übergangsgeld sind aber nach AVR keine Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung und zur zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung zu entrichten, da kein Arbeitsverhältnis vorliegt und es an dem Entgeltcharakter i. S. des § 160 RVO fehlt.
Dasselbe gilt für die Krankenversicherung.

3. Pfändbarkeit
Da nach § 38 ein Rechtsanspruch auf das Übergangsgeld besteht, ist der Anspruch auf das Übergangsgeld nach § 829 ZPO pfändbar. Als Arbeitseinkommen i. S. des § 850 ZPO unterliegt das Übergangsgeld jedoch den Pfändungsbeschränkungen der §§ 850a ff. ZPO. Das nach § 40 Abs. 2 gewährte Übergangsgeld wird man wegen seiner Vergleichbarkeit mit dem Sterbegeld nach § 26 Abs. 2 als unpfändbar i. S. des § 850a Ziff. 7 ZPO ansehen müssen (ebenso: Clemens-Scheuring, Kommentar zum BAT 1967, Erl. 3 zu dem insoweit inhaltlich übereinstimmenden § 64 Abs. 3 BAT).

4. Zahlung beim Tode des Mitarbeiters
Stirbt der Mitarbeiter in der Zeit zwischen der Beendigung des Dienstverhältnisses und der völligen Auszahlung des Übergangsgeldes, so bleibt die Höhe des errechneten Übergangsgeldes unverändert. Eine Neuberechnung wegen des Wegfalls von Bezügen, Unterstützungen oder Renten i. S. des § 39 Abs. 5 ist nicht vorzunehmen. § 26 Abs. 2 — Zahlung an einen Hinterbliebenen bringt den Anspruch der übrigen zum Erlöschen — gilt entsprechend.

ELFTER ABSCHNITT

Besondere Bestimmungen

§ 41
Werkdienstwohnungen

(1) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, eine ihm zugewiesene Werkdienstwohnung zu beziehen, wenn die dienstlichen Verhältnisse es erfordern. Im übrigen gelten für das Werkdienstwohnungsverhältnis vorbehaltlich der Abs. 2 und 3 die beim Dienstgeber jeweils maßgebenden Bestimmungen über Werkdienstwohnungen.
(2) Bezieht der Mitarbeiter als Inhaber einer Werkdienstwohnung von der Dienststelle Energie oder Brennstoffe, so hat er die anteiligen Gestehungskosten zu tragen, wenn nicht der allgemeine Tarifpreis in Rechnung gestellt wird.
(3) Beim Tode des Mitarbeiters verbleiben die als Werkdienstwohnung zugewiesene Wohnung sowie Beleuchtung und Heizung für eine Übergangszeit bis zu 6 Monaten dem Ehegatten oder den Kindern, für die dem Mitarbeiter Kinderzulage ganz oder teilweise zusteht, nach Maßgabe der im Bereich des Dienstgebers jeweils geltenden Bestimmungen über Werkdienstwohnungen. Der Dienstgeber ist verpflichtet, sich für eine anderweitige Unterbringung der Hinterbliebenen mit zu bemühen.

Erläuterungen

1. Allgemeine Bestimmungen
Soweit die einzelne Einrichtung oder das gliedkirchlich-diakonische Werk keine besonderen Bestimmungen über Werkdienstwohnungen erlassen hat oder einzelvertragliche Regelungen getroffen werden, sind — vorbehaltlich der Abs. 2 und 3 — die von den Leitungen der Gliedkirchen erlassenen einschlägigen Bestimmungen anzuwenden. Letztere wenden überwiegend die Vorschriften des jeweiligen Bundeslandes an.

2. Begriff der Werkdienstwohnung
Werkdienstwohnungen sind solche Wohnungen oder einzelne Wohnräume, die Mitarbeitern als Inhabern bestimmter Dienstfunktionen unter ausdrücklicher Bezeichnung als Werkdienstwohnung ohne Abschluß eines Mietvertrages zugewiesen werden (vgl. auch Nr. 2 Abs. 1 der Werkdienstwohnungsvorschriften — WWV — vom 30. Januar 1937 — RBBl. S. 23 — i.d.F. der VO vom 9. Dezember 1938 für nichtbeamtete Gefolgschaftsmitglieder im öffentlichen Dienst — RBBl. S. 381 und 400 — mit den seither ergangenen Änderungen).

3. Bewertung werkeigener Wohnungen
Die Bereitstellung einer Dienstwohnung, evtl. verbunden mit der Ausgabe von Naturalverpflegung an den Mitarbeiter sowie gegebenenfalls an dessen Familienangehörige, fällt nicht unter den Begriff der „Sachleistungen" im Sinne von § 22 Abs. 1 AVR. In solchen Fällen bedarf es immer einer besonderen Vereinbarung im oder neben dem Dienstvertrag. In der Vereinbarung ist die für die dem Mitarbeiter zur Verfügung gestellte Dienstwohnung zu

entrichtende Entschädigung genau festzulegen. Die Entschädigung soll im allgemeinen dem **ortsüblichen Mietzins** für die Wohnung **zuzüglich der Kosten für besondere Nebenleistungen wie Heizung, Strom, Gas, Wasser u. ä. entsprechen.** Der ortsübliche Mietzins gehört zu dem steuerpflichtigen Lohn des Mitarbeiters. Soweit der Dienstgeber dem Mitarbeiter eine Wohnung in werkseigenen Gebäuden (Werkwohnungen, Dienstwohnungen) unentgeltlich oder zu verbilligtem Mietzins überläßt, ist dies ein geldwerter Vorteil für den Mitarbeiter. Die verbilligte Überlassung einer Werkdienstwohnung führt nur dann für den Mitarbeiter insoweit zu keiner Lohnsteuerpflicht, wenn der Unterschied zwischen dem Preis, zu dem die Wohnung überlassen wird, und dem ortsüblichen Mietzins DM 20,— monatlich nicht übersteigt. Wird diese Grenze überschritten, so ist nicht etwa nur der DM 20,— übersteigende Teil, sondern die ganze Mietersparnis, d. h. der volle Unterschied zwischen dem tatsächlichen Mietpreis für die Werkwohnung und der ortsüblichen Miete, geldwerter Vorteil und damit als Arbeitslohn zu versteuern (Abschn. 2 Abs. 2 Nr. 3 der Lohnsteuer-Richtlinien 1966 — Beilage zum Bundesanzeiger Nr. 79 vom 27. April 1966 — vgl. BFH Urteil vom 8. September 1961 — BStBl. III S. 487 — und vom 9. Februar 1962 — BStBl. III S. 165) *).

„Werkeigene Wohnungen" sind nicht nur Wohnungen, die bürgerlich-rechtlich im Eigentum des Werkes stehen. Es genügt, daß sie wirtschaftlich eng mit dem Werk verbunden sind. Das ist z. B. der Fall, wenn die Wohnungen nur an Werksangehörige vermietet werden, das Werk auf die Vermietung und den Wohnungsträger besonderen Einfluß besitzt, an der Finanzierung der Gebäude sich beteiligt hat usw.

Wenn ein Unternehmer eine Sachgesamtheit mietet, in der sich auch Wohnungen für Werkangehörige befinden, so können diese Wohnungen „werkeigen" i. S. von Abschn. 2 Abs. 2 Nr. 3 LStR sein (Urteil des BFH vom 9. Februar 1962 — VI 219/61 U — BStBl. III S. 165).

4. Verbleiben der Hinterbliebenen des Mitarbeiters in der Werkdienstwohnung (§ 41 Abs. 3)

Sinn der Bestimmung ist es, den bisher in Gemeinschaft mit dem verstorbenen Mitarbeiter lebenden und in der Regel auch wirtschaftlich von ihm abhängigen nächsten Angehörigen den Wohnraum noch für eine Übergangszeit zu erhalten. Ehegatten und Kinder, die bisher nicht mit dem Mitarbeiter in einer Wohngemeinschaft gelebt haben, haben nach § 41 Abs. 3 — wie das Wort „verbleiben" aussagt — keinen Anspruch auf Überlassung der Wohnung.

5. Unterbringung der Hinterbliebenen des Mitarbeiters

Die in § 41 Abs. 3 ausgesprochene Verpflichtung des Dienstgebers, sich für eine anderweitige Unterbringung der Hinterbliebenen mit zu bemühen, ist ein Akt der nachwirkenden Fürsorge für den verstorbenen Mitarbeiter und seine Angehörigen. Aus dieser Bestimmung läßt sich k e i n Rechtsanspruch der Hinterbliebenen auf ein Verbleiben in der Werkdienstwohnung über einen begrenzten Übergangszeitraum hinaus herleiten.

---

*) Durch die in Vorbereitung befindlichen Lohnsteuerergänzungsrichtlinien wird diese Freigrenze mit Wirkung vom 1. Januar 1968 an, auf DM 40,— erhöht.

§ 42
Schutzkleidung

Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder vom Dienstgeber angeordnet ist, wird sie unentgeltlich geliefert und bleibt Eigentum der Dienststelle. Als Schutzkleidung sind die Kleidungsstücke anzusehen, die bei bestimmten Tätigkeiten an bestimmten Arbeitsplätzen anstelle oder über der sonstigen Kleidung zum Schutze gegen Witterungsunbilden und andere gesundheitliche Gefahren oder außergewöhnliche Beschmutzung getragen werden müssen. Die Schutzkleidung muß geeignet und ausreichend sein.

Erläuterungen

Die Art und Beschaffenheit der Schutzkleidung und die Tätigkeiten, für die sie geliefert wird, bestimmt die Dienstordnung der betreffenden Einrichtung.
Schutzkleidung ist u. a. unentgeltlich zur Verfügung zu stellen, wenn durch die Art von Arbeit z. B. besondere Schmutzarbeiten, Arbeiten mit ätzenden Stoffen u. ä. eine vom Mitarbeiter nicht zu vertretende Überbeanspruchung der eigenen Bekleidung erfolgt. Der Dienstgeber hat die erforderlichen Entscheidungen im Einzelfall und unter Berücksichtigung allgemeiner Betriebsübung zu treffen.
Als gesetzliche Vorschrift im Sinne von § 42 AVR ist § 14 der Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege für Anstalten zur Behandlung, Pflege und sonstigen Betreuung von Kranken und Siechen — gültig ab 1. Juli 1956 — anzusehen.
Daher ist Personen, die unmittelbar am Kranken beschäftigt sind oder mit infektionsverdächtigen Dingen in Berührung kommen, waschbare Schutzkleidung zur Verfügung zu stellen. Die Schutzkleidung muß auf der Vorderseite stets ganz geschlossen sein (hochgeschlossen). Schutzhauben sollen das Kopfhaar völlig bedecken. Die betreffenden Mitarbeiter müssen die zur Verfügung gestellte Schutzkleidung tragen. Infektiös verunreinigte Schutzkleidung ist unverzüglich zu wechseln und wie Krankenwäsche zu behandeln. Die Reinigung der Schutzkleidung erfolgt durch die Einrichtung.
Vor dem Betreten der Speise- und Aufenthaltsräume ist die Schutzkleidung abzulegen.
Die von bestimmten Mitarbeitern bei ihren normalen Dienstverrichtungen lediglich zur Schonung ihrer eigenen Kleidung getragenen besonderen Kleidungsstücke — wie z. B. das Blauzeug der Handwerker — gehören nicht zur Schutzkleidung i. S. des § 42 AVR.

§ 43
Dienstkleidung

Die Voraussetzungen für das Tragen von Dienstkleidung und die Beteiligung der Mitarbeiter an den Kosten richten sich nach den bei dem Dienstgeber jeweils geltenden Bestimmungen. Als Dienstkleidung gelten Kleidungsstücke, die zur besonderen Kenntlichmachung im dienstlichen Interesse anstelle anderer Kleidung während der Arbeit getragen werden müssen.

Erläuterungen

Ob einheitliche Dienstkleidung vorgeschrieben ist, ergibt sich aus dem Dienstvertrag, der Dienstordnung oder besonderen Anordnungen. Bei Schwestern ist in der Regel davon auszugehen, daß sie zum Tragen der Tracht aus ihrer Zugehörigkeit zu einem Schwesternverband verpflichtet sind. Es handelt sich hier also nicht um vom Dienstgeber vorgeschriebene einheitliche Dienstkleidung.

ZWÖLFTER ABSCHNITT

Schlußbestimmungen

§ 44
Schlichtungsstelle

Sofern bei dem zuständigen gliedkirchlichen diakonischen Werk eine Schlichtungsstelle gebildet ist, sind Dienstgeber und Mitarbeiter verpflichtet, bei Meinungsverschiedenheiten, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, zunächst die Schlichtungsstelle anzurufen. Die Behandlung eines Falles vor der Schlichtungsstelle schließt die Anrufung des Arbeitsgerichtes nicht aus.

Erläuterungen

Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Mitarbeitern und Dienstgebern über Rechte und Pflichten aus dem Dienstverhältnis ist jeder der Beteiligten verpflichtet, die beim gliedkirchlichen diakonischen Werk gebildete Schlichtungsstelle anzurufen. Die Entscheidung der Schlichtungsstelle soll stets herbeigeführt werden, bevor ein Beteiligter sich in einem Streitfalle an ein Gericht oder an eine Behörde wendet, es sei denn, daß dies zur Wahrung einer Frist erforderlich ist. Im letzteren Falle ist die Aussetzung des gerichtlichen oder behördlichen Verfahrens anzustreben, bis das Schlichtungsverfahren durchgeführt ist.
Bezüglich der Stellung, Zusammensetzung und Aufgaben der Schlichtungsstellen wird auf die von der Diakonischen Konferenz verabschiedete Ordnung für die Schlichtungsstelle beim gliedkirchlichen Diakonischen Werk vom 22. September 1966 verwiesen (vgl. Scheffer, Schlichtungsstellen bei den gliedkirchlichen diakonischen Werken in „Informationen für die diakonische Arbeit" Nr. 10, Oktober 1966 II 01).

Westfalen
Satzung der Schlichtungsstelle des Landesverbandes der Inneren Mission der Evang. Kirche von Westfalen e.V. vom 20. März 1967 in „Kirchliches Arbeitsrecht in Westfalen" IV A 2 e.

§ 45
Ausschlußfristen

(1) Ansprüche auf Leistungen, die auf die Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit nach den §§ 12 und 13 gestützt sind, sowie die allmonatlich entstehenden Ansprüche auf Vergütung (§§ 14 bis 20) müssen innerhalb einer Ausschlußfrist von 6 Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.
(2) Ansprüche aus dem Dienstverhältnis, die nicht innerhalb von 3 Monaten nach Ausscheiden aus dem Dienst geltend gemacht werden, erlöschen.

Erläuterungen

1. Zweck der Ausschlußfrist
Zweck der Ausschlußfrist ist es, aus dem Dienstverhältnis ausscheidende Mitarbeiter anzuhalten, Forderungen, die sie gegenüber dem Dienstgeber haben oder zu haben glauben, innerhalb der festgesetzten Frist von 3 Monaten geltend zu machen. Der Dienstgeber soll dadurch aber auch vor späteren Forderungen, deren Ordnungsmäßigkeit dann oft nur sehr schwer, u. U. auch gar nicht mehr feststellbar ist, geschützt werden.
Es wird empfohlen, sich beim Ausscheiden von Mitarbeitern schriftlich bestätigen zu lassen, daß sämtliche Ansprüche aus dem Dienstverhältnis erfüllt sind. Derartige Quittungen stellen rechtlich lediglich das einseitige Bekenntnis des Mitarbeiters über den Empfang der ihm vom Dienstgeber geschuldeten Leistungen dar. Die Quittungen beinhalten in der Regel als bloße Beweismittel daher keinen Anspruchsverzicht (LAG Frankfurt/Main vom 13. September 1950 — II LA 213/50 — in AP 51 Nr. 131 und LAG Düsseldorf vom 8. Mai 1951 — 2 Sa 52/51 in AP 52 Nr. 43). Die in der Urkunde genannten Ansprüche des Mitarbeiters können rechtswirksam nur dadurch zum Erlöschen kommen, wenn mit der Quittungserteilung und Quittungsannahme ein negativer Schuldanerkenntnisvertrag (§ 397 Abs. 2 BGB) abgeschlossen wird. Hierzu ist ein entsprechender Hinweis auf der Ausgleichsquittung erforderlich (LAG Mannheim — Urteil vom 29. November 1952 — Sa 53/52 in ARSt Bd. X Nr. 97).

2. Ansprüche während des Dienstverhältnisses
Hauptanwendungsfall des Abs. 1 sind Ansprüche aus unrichtiger Eingruppierung. Dabei ist zu beachten, daß der Anspruch des Mitarbeiters auf richtige Eingruppierung bei der Einstellung (§ 12) bzw. auf Höhergruppierung (§ 13 Abs. 1) selbst nicht unter die Ausschlußfrist fällt; dieser Anspruch wird vom Ablauf der Frist nicht berührt. Von diesem Anspruch sind die Ansprüche, die sich aus der unrichtigen Eingruppierung ergeben, zu trennen. Für letztere — insbesondere für die Höhe des Vergütungsanspruchs — ist die Ausschlußfrist wirksam.
Zu den Leistungen, die auf die Zugehörigkeit zu einer höheren Vergütungsgruppe gestützt sind, gehören alle von der Einstufung in die betreffende (höhere) Vergütungsgruppe abhängigen Leistungen (z. B. die Ansprüche auf die Grundvergütung der höheren Vergütungsgruppe, den Ortszuschlag der

höheren Tarifklasse, längeren Urlaub). Zu den Leistungen, die auf die Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit nach den §§ 12 und 13 gestützt sind, gehören z. B. die Ansprüche auf die persönliche Zulage nach § 13 Abs. 2.
Die allmonatlich entstehenden Ansprüche auf Vergütung bestehen in den Ansprüchen auf die Grundvergütung, den Ortszuschlag, den örtlichen Sonderzuschlag und die Kinderzulage (§ 14).

3. Ansprüche bei Beendigung des Dienstverhältnisses
Die Ausschlußfrist des Abs. 2 gilt für alle Ansprüche aus dem Dienstverhältnis, d. h. auch für die Ansprüche des Dienstgebers gegen den (ausgeschiedenen) Mitarbeiter, z. B. auf Rückzahlung von Überzahlungen, Herausgabe von Schriftstücken usw., Schadensersatzansprüchen wegen Verletzung der sich aus allgemeinen dienstvertraglichen Regelungen ergebenden Verpflichtungen. Zu den Ansprüchen aus dem Dienstverhältnis i. S. von § 45 Abs. 2 gehören z. B. Ansprüche des Mitarbeiters auf Übergangsgeld (§§ 38 ff.), Ausstellung eines Zeugnisses (§ 37).
Die dreimonatige Frist gilt hingegen nicht für die Ansprüche auf Reisekosten-Vergütung, Umzugskostenvergütung und Trennungsentschädigung. Diese Ansprüche sind nach § 3 Abs. 5 BRKG vom 20. März 1965 (BGBl. I S. 133) bzw. nach § 2 Abs. 6 BUKG vom 8. April 1964 (BGBl. I S. 253) bzw. nach § 8 Abs. 1 der VO über das Trennungsgeld bei Versetzungen und Abordnungen im Inland – TGV – vom 12. August 1965 (BGBl. I S. 808) oder nach den entsprechenden Ländergesetzen binnen einer Ausschlußfrist von einem Jahr zu beantragen. Das gilt, soweit nicht die Landeskirchen bzw. die gliedkirchlich-diakonischen Werke unter Bezugnahme auf etwa abweichende landesrechtliche Regelungen anderweitige Fristen gesetzt haben (vgl. auch Erl. zu § 23 Ziff. 1 d und e).

4. Fälligkeit – Beginn des Laufs der Fristen
Die Ansprüche müssen in den Fällen des Abs. 1 innerhalb von 6 Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht werden. Die Ansprüche auf Vergütung (§§ 14 bis 20) werden an dem Tage fällig, an dem die Gehalts- oder Lohnzahlung zu erbringen ist. Dies richtet sich nach den in der einzelnen Einrichtung durch Dienstordnung oder Betriebsvereinbarung festgelegten Gehaltszahlungsterminen. Bei Ansprüchen des Dienstgebers auf Rückzahlung zu viel gezahlter Bezüge unterliegt der aus den Vorschriften des BGB über die ungerechtfertigte Bereicherung (§§ 812 ff.) abzuleitende Rückforderungsanspruch des Dienstgebers dem gesetzlichen Regeltatbestand der **sofortigen** Fälligkeit. Die Ausschlußfristen beginnen danach schon im Zeitpunkt des Entstehens des Bereicherungsanspruchs, d. h. im Zeitpunkt der Überzahlung (Rundschreiben des Bundesministers des Innern vom 23. März 1964 II B 2-4016-148-64. Veröffentlicht bei Clemens-Scheuring, Kommentar zum BAT 1967 – Erl. 8 zu § 70).
Für die Berechnung der Fristen gelten die §§ 187 Abs. 1 und 188 Abs. 2 BGB. So ist z. B. der letzte Tag der Ausschlußfrist von sechs Monaten für einen Mitarbeiter, der einen Anspruch auf Vergütung nach einer höheren Vergütungsgruppe vom 1. Februar an geltend macht, der 1. August. Der letzte Tag der Frist von drei Monaten für die Geltendmachung des Übergangsgeldes für einen am 30. April ausgeschiedenen Mitarbeiter ist der 31. Juli.

5. Form der Geltendmachung
§ 45 Abs. 1 verlangt die schriftliche Geltendmachung. Dieses Formerfordernis gilt auch für die Geltendmachung von Ansprüchen nach Abs. 2.
Gerichtliche Geltendmachung ist nicht erforderlich, jedoch wird die Schriftform auch durch eine Klageschrift gewahrt (BAG – Urteil vom 24. Juni 1960 – 1 AZR 29/58).

6. Berufung auf den Ablauf der Ausschlußfrist
Die Berufung auf den Ablauf der Ausschlußfrist kann durch den Einwand der unzulässigen Rechtsausübung entkräftet werden. Eine unzulässige Rechtsausübung kann beispielsweise dann vorliegen, wenn der Dienstgeber den Anspruch vor Ablauf der Ausschlußfrist anerkannt hat oder wenn der Dienstgeber dem Mitarbeiter zugesagt hat oder ihn durch sein Verhalten – auch unbeabsichtigt – zu der begründeten Annahme veranlaßt, daß er sich nicht auf die Ausschlußfrist berufen werde (z. B. verbindliche Zusage, daß er aus dem Ausgang eines Musterrechtsstreits für die sonstigen gleichgelagerten Fälle die Folgerungen ziehen werde – BAG – Urteil vom 27. März 1963 – 4 AZR 72/62). Der Mitarbeiter muß jedoch nach dem Fortfall der die unzulässige Rechtsausübung begründenden Umstände binnen angemessener Zeit – in der Regel unverzüglich – seine Ansprüche bei dem Dienstgeber geltend machen, da die bei der Verjährung geltenden Regeln über Unterbrechung oder Hemmung keine Anwendung finden.

7. Verjährung
Neben den Ausschlußfristen des § 45 bleibt weiterhin die Verjährungsfrist zu beachten. Die Ansprüche des Mitarbeiters auf seine regelmäßig wiederkehrenden Bezüge verjähren nach § 196 Nr. 8 BGB in zwei Jahren (vgl. auch Urteil des BAG vom 2. Dezember 1955 – 2 AZR 59/54 – AP Nr. 8 zu § 3 TOA).
Die Verjährung beginnt mit dem Schluß des Jahres, in welchem der Anspruch entstanden ist (§ 201 BGB). Sie wird unterbrochen durch Anerkennung des Anspruchs oder durch Klageerhebung (Zustellung eines Zahlungsbefehls – §§ 208 und 209 BGB). Trotz rechtzeitiger Geltendmachung des Anspruchs innerhalb der Ausschlußfrist kann die Verjährung demnach noch Bedeutung haben, wenn der Mitarbeiter den Anspruch nicht in einer die Verjährung unterbrechenden Form geltend gemacht hat.

8. Verwirkung von Ansprüchen
Unabhängig von Ausschlußfrist und Verjährung können Ansprüche aus dem Dienstverhältnis u. U. auch verwirkt werden. Die Verwirkung, die als Rechtsinstitut aus § 242 BGB abgeleitet ist, ist ein Ausfluß des Grundsatzes, daß sich Inhalt und Erfüllung von Schuldverhältnissen nach den Anforderungen von Treu und Glauben richten müssen. An die sich aus der Rücksichtnahme auf Treu und Glauben ergebenden Schranken sind sowohl Gläubiger wie Schuldner in jedem Vertragsverhältnis gebunden. Deshalb kann derjenige, der nach seinem ganzen Verhalten in dem Partner die Ansicht hervorrufen **mußte** und auch hervorgerufen hat, er werde ihm zustehende Ansprüche nicht mehr geltend machen, sie vielmehr gänzlich auf die Dauer fallen lassen, nicht

später, nachdem der Partner sich auf diese für ihn erkennbare Willensentscheidung eingestellt und mit der Geltendmachung der Ansprüche nicht mehr gerechnet hat, dem Vertragspartner gegenüber gleichwohl noch diese Ansprüche geltend machen. Voraussetzung ist weiter, daß dem Schuldner die nachträgliche Erfüllung unter Berücksichtigung aller Umstände nach Treu und Glauben nicht zuzumuten ist. Ein solches Verhalten des Gläubigers würde mit den jedes Rechtsverhältnis beherrschenden Grundsätzen von Treu und Glauben im Widerspruch stehen.

Ein Anspruch ist nicht verwirkt, wenn der Inhaber des Anspruchs das ihm Zumutbare getan hat, um seinen Anspruch geltend zu machen (vgl. BAG — Urteil vom 8. September 1955 — 2 AZR 9/54, WA 1955 S. 153).

B Eingruppierungsmerkmale

B Einzelgruppenpläne

BERUFSGRUPPENEINTEILUNG A

— ausgenommen für die im Krankenpflegedienst tätigen und für die in der Anlage 1 c aufgeführten Mitarbeiter —
(zu § 15 AVR)

1. Allgemeine Eingruppierungsmerkmale
2. Lehrkräfte
3. Gemeindeschwestern
4. Hausverwalter in Gemeindehäusern und Jugendheimen
5. Erzieher und Sozialpädagogen
6. Kindergärtnerinnen
7. Jugendleiterinnen
8. Sozialarbeiter
9. Sonstige erzieherisch, fürsorgerisch oder pflegerisch tätige Mitarbeiter
10. Mitarbeiter im Verwaltungsdienst
11. Technische Mitarbeiter
12. Mitarbeiter in landwirtschaftlicher, gärtnerischer oder handwerklicher Tätigkeit
13. Mitarbeiter im Wirtschafts- und Küchendienst

20. Ärzte, Apotheker
21. Krankengymnasten(innen), Masseure(innen), Masseure und medizinische Bademeister
22. Med.-techn. Assistenten(innen) und Gehilfen(innen)
23. Apothekenhelferinnen, Arzthelferinnen
24. Beschäftigungstherapeuten(innen)
25. Diätassistenten(innen)
26. Logopäden, Audiometristen, Orthopisten
27. Sonstige med.-technische und med.-handwerkliche Mitarbeiter

1. Allgemeine Eingruppierungsmerkmale

Vergütungsgruppe X

1. Mitarbeiter mit überwiegend mechanischen Tätigkeiten, deren Ausführung keine Fachkenntnisse voraussetzt

Vergütungsgruppe IX b

2. a) Mitarbeiter wie zu 1. nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe X
   b) Mitarbeiter mit nicht mehr überwiegend mechanischen Tätigkeiten und einer für diese Tätigkeit förderlichen Vorbildung

Vergütungsgruppe IX a

3. Mitarbeiter wie zu 2 b nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b

Vergütungsgruppe VIII

4. Mitarbeiter mit schwierigeren Tätigkeiten und einer dieser Tätigkeit entsprechenden Ausbildung

Vergütungsgruppe VII

5. a) Mitarbeiter wie zu 4. nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII
   b) Mitarbeiter in Tätigkeiten, deren Ausführung gründliche Fachkenntnisse und eine dieser Tätigkeit entsprechende Berufsausbildung voraussetzt

Vergütungsgruppe VI

6. a) Mitarbeiter wie zu 5 b nach zwölfjähriger Bewährung
   b) Mitarbeiter in Tätigkeiten, deren Ausführung neben gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen in nicht unerheblichem Umfang selbständige Leistungen und eine dieser Tätigkeit entsprechende abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzt

Vergütungsgruppe V c

7. Mitarbeiter wie zu 6 b in Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und überwiegend selbständige Leistungen erfordern

Vergütungsgruppe V b

8. Mitarbeiter in Tätigkeiten, deren Ausführung neben gründlichen umfassenden Fachkenntnissen überwiegend selbständige Leistungen und eine dieser

Tätigkeit entsprechende abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzt. Gründliche umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den Erfordernissen der Vergütungsgruppen VI und Vc eine Steigerung nach Tiefe und Breite; sie werden in der Regel durch Ablegung einer Fachprüfung nachgewiesen

Vergütungsgruppe IVb

9. a) Mitarbeiter wie zu 8. nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Vb
   b) Mitarbeiter wie zu 8. in besonders verantwortungsvollen Tätigkeiten

Vergütungsgruppe IVa

10. Mitarbeiter wie zu 9b in einem Aufgabenkreis von besonderer Schwierigkeit und Bedeutung

Vergütungsgruppe III

11. Mitarbeiter wie zu 10., die sich durch das Maß ihrer Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe IVa herausheben

Vergütungsgruppe IIa

12. a) Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und mit entsprechender Tätigkeit
   b) Mitarbeiter, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben

Vergütungsgruppe Ib

13. a) Mitarbeiter wie zu 12. nach einer Bewährungszeit in Vergütungsgruppe IIa. Die Bewährungszeit beträgt elf Jahre, wenn der Mitarbeiter eine zweite Staatsprüfung oder die zweite Theologische Prüfung mit Erfolg abgelegt hat, im übrigen fünfzehn Jahre
   b) Mitarbeiter wie zu 12., die sich durch besonders verantwortliche Tätigkeiten aus der Vergütungsgruppe IIa herausheben

Vergütungsgruppe Ia

14. a) Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung in Tätigkeiten von besonderer Schwierigkeit und Bedeutung
   b) Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung, die sich durch das Maß ihrer Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe Ib herausheben

2. Lehrkräfte *)

Vergütungsgruppe VII

1. Technische Lehrkräfte mit Lehrbefähigung für ein Fach

Vergütungsgruppe VI

2. a) Technische Lehrkräfte wie zu 1. nach mindestens fünfjähriger Bewährung
   b) Technische Lehrkräfte mit Lehrbefähigung für mindestens zwei Fächer

3. Werklehrer mit Lehrbefähigung für Werkarbeit an Volks-, Mittel- und höheren Schulen

4. Turn-, Sport- und Gymnastiklehrer mit staatlich anerkannter Sportlehrerprüfung an Volksschulen

5. Musiklehrer oder Zeichenlehrer

Vergütungsgruppe V b

6. Technische Lehrkräfte, die in einem Lande die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis für ein Amt mindestens der Besoldungsgruppe A 9 erworben haben

7. Werklehrer mit Lehrbefähigung wie zu 3. nach mindestens fünfjähriger Bewährung

8. a) Turn-, Sport- und Gymnastiklehrer wie zu 4. nach langjähriger Bewährung
   b) Turn-, Sport- und Gymnastiklehrer mit staatlich anerkannter Sportlehrerprüfung an höheren oder an berufsbildenden Schulen

9. a) Musiklehrer oder Zeichenlehrer nach langjähriger Bewährung
   b) Musiklehrer an berufsbildenden Schulen mit sechssemestrigem Studium

---

*) Lehrkräfte o h n e Lehrbefähigung und o h n e abgeschlossene Ausbildung sind entsprechend ihrer Leistung und Stellung in eine der oben bezeichneten Gruppen einzustufen. Die Einstufung hat im Benehmen mit der kirchlichen oder staatlichen Behörde, die die Schulaufsicht ausübt, zu erfolgen. Da für diese Lehrkräfte im allgemeinen nur befristete Unterrichtserlaubnis erteilt wird, ist es ratsam, mit diesen Mitarbeitern nur befristete Dienstverträge abzuschließen.

an einem Seminar für Musikerziehung einer Hochschule für Musik mit abgelegter staatlicher Prüfung als Musiklehrer

c) Musiklehrer mit achtsemestrigem Studium an einem Seminar für Musikerziehung einer Hochschule für Musik und abgelegter staatlicher Prüfung für Musiklehrer und 2. Prüfung im Fach Jugend- und Volksmusik

10. Fachlehrer mit abgeschlossener Fachausbildung oder Meisterprüfung oder Lehrkräfte mit gleicher Tätigkeit und gleichen Fähigkeiten

Vergütungsgruppe IV b

11. Lehrkräfte mit 1. Prüfung für das Lehramt an Volksschulen

12. Technische Lehrkräfte wie zu 6. nach mindestens fünfjähriger Bewährung

13. Turn-, Sport- und Gymnastiklehrer wie zu 8 b nach langjähriger Bewährung

Vergütungsgruppe IV a

14. Lehrer mit 2. Lehramtsprüfung

15. Berufsschullehrer

16. Gewerbelehrer

Vergütungsgruppe III

17. Leiter von Volksschulen

18. Lehrer mit 2. Lehramtsprüfung und Sonderschulausbildung

19. Berufsschullehrer, Gewerbelehrer, soweit nicht in Vergütungsgruppe IV a

20. Diplom-Sportlehrer (Sportlehrer mit mindestens sechssemestrigem Hochschulstudium und Abschlußprüfung)

3. Gemeindeschwestern

Vergütungsgruppe VII

1. Gemeindeschwestern mit staatlicher Erlaubnis als Krankenschwester *)

Vergütungsgruppe VI

2. Gemeindeschwestern wie zu 1. nach mindestens zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII oder in Stellen von besonderer Bedeutung *)

Vergütungsgruppe Vc

3. Mitarbeiter wie zu 2. nach mindestens sechsjähriger Eingruppierung und Bewährung in Vergütungsgruppe VI

*) Soweit nicht Berufsgruppeneinteilung K – Einzelgruppenplan 31 – Anwendung findet.

4. Hausverwalter in Gemeindehäusern und Jugendheimen

Vergütungsgruppe IX b

1. Hausverwalter in Gemeindehäusern, Jugendheimen usw.

Vergütungsgruppe IX a

2. Mitarbeiter wie zu 1. nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b

Vergütungsgruppe VIII

3. Mitarbeiter wie zu 1. mit entsprechender handwerklicher Ausbildung und Berufserfahrung
   oder
   mit schwierigem und besonders umfangreichem Tätigkeitsbereich

Vergütungsgruppe VII

4. Mitarbeiter wie zu 3. nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII

5. Erzieher und Sozialpädagogen

Vergütungsgruppe VII

1. a) Erzieher (mit Fachschulausbildung) mit staatlicher Prüfung
   b) Erzieher (mit Fachschulausbildung) mit Lehrbefähigung zur handwerklichen, landwirtschaftlichen oder hauswirtschaftlichen Ausbildung
   c) Erzieher (mit Fachschulausbildung) als Lehrmeister, Leiter von Lehrwerkstätten in Erziehungsheimen oder als Leiter von Arbeitsgruppen

Vergütungsgruppe VI

2. Sozialpädagogen mit staatlicher Prüfung und Anerkennung

3. Erzieher (mit Fachschulausbildung) mit staatlicher Prüfung und Anerkennung
   a) nach 12jähriger Eingruppierung und Bewährung in Vergütungsgruppe VII
   b) in Gruppen von körperlich oder seelisch gestörten oder gefährdeten oder schwererziehbaren Kindern oder Jugendlichen
   c) in Schulkindergärten von Sonderschulen und in heilpädagogischen Heimen
   d) als Spielgruppenleiter einer Erziehungsberatungsstelle oder als Spielgruppenleiter in einem medizinisch-psychologischen Team
   e) als ausdrücklich bestellte ständige Vertreter der Leiter von Kinderheimen mit mindestens zwei Gruppen
   f) als Leiter von Heimen der Offenen Tür
   g) als Leiter von Jugendheimen mit einer Durchschnittsbelegung von weniger als 50 Plätzen

4. Mitarbeiter wie zu 1 a bis c
   a) denen mindestens 4 Mitarbeiter im Erziehungsdienst ständig unterstellt sind
   b) in Stellen von besonderer Bedeutung

5. Internatserzieher nach Ablegung einer entsprechenden staatlichen Prüfung oder mit einer für den Internatsdienst förderlichen Vorbildung nach Ablegung einer kirchlichen Prüfung

Vergütungsgruppe V c

6. Mitarbeiter wie zu 1. mit mindestens einjähriger Zusatzausbildung und entsprechender Tätigkeit

7. Mitarbeiter wie zu 3. als Leiter von mindestens zweigruppigen Erziehungsheimen (Heimerzieher)

Vergütungsgruppe V b

8. Sozialpädagogen mit staatlicher Prüfung und Anerkennung nach dreijähriger Eingruppierung und Bewährung in Vergütungsgruppe VI

9. Mitarbeiter wie zu 6. nach mindestens dreijähriger Eingruppierung und Bewährung in Vergütungsgruppe V c

Vergütungsgruppe IV b

10. Sozialpädagogen mit staatlicher Prüfung und Anerkennung
    a) nach sechsjähriger Eingruppierung und Bewährung in Vergütungsgruppe V b
    b) als Leiter von Tageseinrichtungen für Kinder, von Kinder- und Jugendheimen oder ähnlichen Einrichtungen mit mindestens vier Gruppen
    c) als Leiter von heilpädagogischen Heimen
    d) mit Zusatzausbildung und einer dieser Ausbildung entsprechenden Tätigkeit

Vergütungsgruppe IV a

11. Sozialpädagogen mit staatlicher Prüfung und Anerkennung, die sich durch besonders verantwortliche Tätigkeit und schwierige Aufgabenbereiche aus der Vergütungsgruppe IV b herausheben

6. Kindergärtnerinnen

Vergütungsgruppe VII

1. Kindergärtnerinnen und Hortnerinnen mit staatlicher Prüfung

Vergütungsgruppe VI

2. Kindergärtnerinnen und Hortnerinnen mit staatlicher Prüfung
   a) nach zwölfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII
   b) als Leiterinnen von Kindertagesstätten*) mit mindestens zwei Gruppen oder von Kinderheimen mit mindestens zwei Gruppen
   c) als ausdrücklich bestellte ständige Vertreterinnen der Leiterinnen von Kindertagesstätten*) oder von Kinderheimen mit mindestens zwei Gruppen nach zehnjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
   d) als Leiterinnen von eingruppigen Tageseinrichtungen für Kinder nach mindestens dreijähriger Bewährung als Kindergärtnerin/Hortnerin
   e) denen mindestens vier Mitarbeiter im Erziehungsdienst ständig unterstellt sind
   f) in Schulkindergärten von Sonderschulen und in heilpädagogischen Heimen
   g) in Gruppen von körperlich oder seelisch gestörten oder gefährdeten oder schwererziehbaren Kindern oder Jugendlichen
   h) im Gruppendienst von Kindertagesstätten sowie in Krankenhäusern und Heimen nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII
   i) als Spielgruppenleiterinnen einer Erziehungsberatungsstelle oder als Spielgruppenleiterinnen in einem medizinisch-psychologischen Team
   k) als Leiterinnen von Heimen der Offenen Tür
   l) als Leiterinnen von Jugendwohnheimen mit einer Durchschnittsbelegung von weniger als 50 Plätzen

---

*) Die Rechtsstellung von Mitarbeitern, die am 1. Januar 1960 die Tätigkeit von Jugendleiterinnen ausübten, ohne die staatliche Anerkennung zu besitzen oder ohne die staatliche Prüfung abgelegt zu haben, ist durch das Inkrafttreten des Tarifvertrages vom 15. Januar 1960 nicht vermindert worden. Sind solche Mitarbeiter am 1. Januar 1960 mindestens 10 Jahre mit diesen Aufgaben beschäftigt gewesen, so werden sie den Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung gleichgestellt, sobald sie ununterbrochen 10 Jahre hindurch die bisherigen Aufgaben erfüllt haben. Nach dem 31. Dezember 1959 eingestellte Mitarbeiter ohne staatliche Prüfung als Jugendleiterinnen fallen nicht unter den Begriff der Jugendleiterin im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals.

Vergütungsgruppe V c

3. Kindergärtnerinnen und Hortnerinnen mit staatlicher Prüfung
   a) als Leiterinnen von mindestens zweigruppigen Kindertagesstätten*) oder von mindestens zweigruppigen Kinderheimen nach mindestens sechsjähriger Tätigkeit als Leiterin
   b) als ausdrücklich bestellte ständige Vertreterinnen der Leiterinnen von Tageseinrichtungen**) für Kinder oder von Heimen, die Tätigkeiten mindestens nach der Vergütungsgruppe V b ausüben
   c) mit einjähriger Zusatzausbildung und in entsprechender Tätigkeit

---

*) Die Rechtsstellung von Mitarbeitern, die am 1. Januar 1960 die Tätigkeit von Jugendleiterinnen ausübten, ohne die staatliche Anerkennung zu besitzen oder ohne die staatliche Prüfung abgelegt zu haben, ist durch das Inkrafttreten des Tarifvertrages vom 15. Januar 1960 nicht vermindert worden. Sind solche Mitarbeiter am 1. Januar 1960 mindestens 10 Jahre mit diesen Aufgaben beschäftigt gewesen, so werden sie den Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung gleichgestellt, sobald sie ununterbrochen 10 Jahre hindurch die bisherigen Aufgaben erfüllt haben. Nach dem 31. Dezember 1959 eingestellte Mitarbeiter ohne staatliche Prüfung als Jugendleiterinnen fallen nicht unter den Begriff der Jugendleiterin im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals.

**) Tageseinrichtungen für Kinder sind: Krippen, Krabbelstuben, Kindergärten, Horte, Kindertagesstätten, Heime der Offenen Tür.

7. Jugendleiterinnen *)

Vergütungsgruppe VI

1. Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung

Vergütungsgruppe V b

2. Jugendleiterinnen als Leiterinnen von
   a) Kindertagesstätten mit mindestens zwei Gruppen
   b) Kinderheimen, Jugendwohnheimen, Erziehungsheimen oder Heimen für Gefährdete oder Nichtseßhafte mit mindestens drei Gruppen
   c) Schulkindergärten
   d) Kindertagesheimen oder Kinderheimen für körperlich oder seelisch gestörte oder für gefährdete Kinder
   e) Erziehungsheimen für verwahrloste Kinder
   f) Heimen der Offenen Tür mit durchschnittlich täglich 400 Besuchern

Vergütungsgruppe IV b

3. Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung nach sechsjähriger Eingruppierung und Bewährung in Vergütungsgruppe V b

4. Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung als Leiterinnen von
   a) Kindertagesstätten mit mindestens vier Gruppen
   b) Kinderheimen, Jugendwohnheimen, Erziehungsheimen oder Heimen für Gefährdete oder Nichtseßhafte mit mindestens vier Gruppen
   c) heilpädagogischen Heimen

---

*) Jugendleiterinnen, die überwiegend mit Verwaltungs- und nicht mit Heimleitungsaufgaben beschäftigt werden, sind nach den Tätigkeitsmerkmalen für Mitarbeiter im Verwaltungsdienst einzugruppieren (Gruppenplan 10).
Die Rechtsstellung der Kindergärtnerinnen mit staatlicher Prüfung als Kindergärtnerinnen, die am 1. Januar 1960 die Tätigkeit von Jugendleiterinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten und Kinderheimen ausübten, ist durch das Inkrafttreten des Tarifvertrages vom 15. Januar 1960 nicht vermindert worden. Sind solche Kindergärtnerinnen mit staatlicher Prüfung als Kindergärtnerinnen am 1. Januar 1960 mindestens 10 Jahre mit diesen Aufgaben einer Jugendleiterin beschäftigt gewesen, so werden sie den Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung gleichgestellt. Andernfalls werden sie den Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung gleichgestellt, sobald sie ununterbrochen 10 Jahre hindurch die bisherigen Aufgaben erfüllt haben.

Vergütungsgruppe IV a

5. a) Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung als Leiterinnen von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 200 Plätzen
   b) Jugendleiterinnen wie zu 2., die sich durch besonders verantwortliche Tätigkeit und schwierigen Aufgabenbereich aus der Vergütungsgruppe IV b herausheben
   c) Jugendleiterinnen als Leiterinnen von Ausbildungsstätten

8. Sozialarbeiter

Vergütungsgruppe VII

1. Mitarbeiter ohne staatliche Anerkennung als Sozialarbeiter mit abgeschlossener Fachausbildung auf dem Gebiete der Wohlfahrts- und Gesundheitspflege in entsprechender Tätigkeit

Vergütungsgruppe VI

2. a) Sozialarbeiter mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit
   b) Mitarbeiter wie zu 1. nach zwölfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII

Vergütungsgruppe V b

3. Mitarbeiter wie zu 2 a
   a) nach 3jähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI
   b) Sozialarbeiter mit staatlicher Anerkennung als Leiter von
      aa) Altersheimen, Jugendwohnheimen, Erziehungsheimen oder Heimen für Gefährdete oder Nichtseßhafte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen
      bb) Schulkindergärten
      cc) Kindertagesheimen und Kinderheimen für körperlich oder seelisch gestörte
      oder für gefährdete Kinder
      oder Heimen für verwahrloste Kinder

Vergütungsgruppe IV b

4. a) Mitarbeiter wie zu 3 a nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b
   b) Mitarbeiter wie zu 3 a, denen mehrere staatlich anerkannte Sozialarbeiter unterstellt sind (z. B. als Praxisanleiter), oder die besonders schwierige fürsorgerische Aufgaben erfüllen
   c) Mitarbeiter wie zu 3 a als Leiter von
      aa) Altersheimen, Jugendwohnheimen, Erziehungsheimen oder Heimen für Gefährdete oder Nichtseßhafte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen
      bb) heilpädagogischen Heimen

Vergütungsgruppe IV a

5. a) Mitarbeiter wie zu 3 a als Leiter von Altersheimen und Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 200 Plätzen
   b) Mitarbeiter, die sich durch die besondere Bedeutung ihres Aufgabenbereichs aus der Vergütungsgruppe IV b erheblich herausheben

9. Sonstige erzieherisch, fürsorgerisch oder pflegerisch tätige Mitarbeiter

Vergütungsgruppe X

1. Erzieherisch, fürsorgerisch oder pflegerisch tätige Mitarbeiter ohne Ausbildung (z. B. Erziehungshelfer, Kindergartenhelferinnen)

Vergütungsgruppe IX b

2. Mitarbeiter wie zu 1. nach zweijähriger Eingruppierung und Bewährung in Vergütungsgruppe X

3. Kinderpflegerinnen mit staatlicher Prüfung

4. Erzieherisch, fürsorgerisch oder pflegerisch tätige Mitarbeiter mit einer für ihre Tätigkeit förderlichen Ausbildung, z. B. als Haus- oder Familienpflegehelferin

5. Bahnhofsmissionarinnen mit entsprechender Vorbildung oder nach fünfjähriger Bewährung

Vergütungsgruppe IX a

6. Mitarbeiter wie zu 4. und 5. nach zweijähriger Eingruppierung und Bewährung in Vergütungsgruppe IX b

Vergütungsgruppe VIII

7. Mitarbeiter wie zu 1. nach mindestens fünfjähriger Eingruppierung und Bewährung in Vergütungsgruppe IX b

8. Mitarbeiter wie zu 4. und 5. nach mindestens dreijähriger Eingruppierung und Bewährung in Vergütungsgruppe IX a

9. Kinderpflegerinnen wie zu 3. mit staatlicher Anerkennung oder nach mindestens einjähriger Bewährung nach Ablegung der Fachprüfung

10. Bahnhofsmissionarinnen mit entsprechender Vorbildung als Leiterinnen kleinerer Bahnhofsmissionen

11. Haus- und Familienpflegerinnen, Dorfhelferinnen mit abgeschlossener Ausbildung und anerkannter Prüfung

12. Fürsorgerisch tätige Mitarbeiter mit förderlicher Vorbildung

Sonstige erzieherisch, fürsorgerisch oder pflegerisch tätige Mitarbeiter

Vergütungsgruppe VII

13. Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung nach dreijähriger Eingruppierung und Bewährung in Vergütungsgruppe VIII oder in herausgehobener Stellung

14. Haus- und Familienpflegerinnen wie zu 11.
    a) nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII
    b) mit schwierigen Aufgaben (z. B. Anleitung zur Haushaltsführung in sozialen Problem-Familien)

15. Bahnhofsmissionarinnen mit entsprechender Vorbildung als Leiterinnen mittlerer Bahnhofsmissionen

Vergütungsgruppe VI

16. Leitende Bahnhofsmissionarinnen mit entsprechender Vorbildung als Leiterinnen großer Bahnhofsmissionen oder mit schwierigem Aufgabenbereich

10. Mitarbeiter im Verwaltungsdienst

(Mitarbeiter im Büro-, Registratur-, Buchhalterei-, Kanzlei-, Archiv- und Bibliotheks- oder sonstigen Innen- und Außendienst)

Vergütungsgruppe X

1. Mitarbeiter mit vorwiegend mechanischen Tätigkeiten

Vergütungsgruppe IX b

2. a) Mitarbeiter wie zu 1. nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe X
   b) Mitarbeiter mit einfachen Tätigkeiten
   c) Mitarbeiter an Buchungs- und Rechenmaschinen
   d) Stenotypistinnen, Phonotypistinnen, Schreibkräfte
   e) Boten, Telefonisten, Pförtner

Vergütungsgruppe IX a

3. Mitarbeiter wie zu 2b bis e nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b

Vergütungsgruppe VIII

4. a) Stenotypistinnen, Phonotypistinnen mit schwieriger Tätigkeit
   b) Boten, Telefonisten, Pförtner mit umfangreicher oder schwieriger Tätigkeit
   c) Mitarbeiter mit schwieriger Tätigkeit an Buchungs- und Rechenmaschinen

Vergütungsgruppe VII

5. a) Mitarbeiter wie zu 4. nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII
   b) Mitarbeiter in der Verwaltung mit Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse erfordern
   c) Mitarbeiter mit gründlichen Fachkenntnissen an Buchungs- und Rechenmaschinen
   d) Stenotypistinnen mit schwieriger, vielseitiger und weitgehend selbständiger Tätigkeit (Sekretärinnen)

Vergütungsgruppe VI

6. a) Mitarbeiter wie zu 5b und c mit abgeschlossener Ausbildung nach zwölfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII

b) Mitarbeiter in der Verwaltung mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse sowie weitgehend selbständige Leistungen erfordern bei entsprechender Vorbildung
c) Abschlußsichere Buchhalter mit größerem Aufgabenbereich
d) Mitarbeiter, die mindestens zwei Fremdsprachen geläufig und sicher nach Diktat schreiben oder Übersetzungen anfertigen
e) Sekretärinnen mit einer mindestens der mittleren Reife entsprechenden Allgemeinbildung und zusätzlicher Ausbildung, die erheblich selbständige und verantwortungsvolle Aufgaben in Stellen von besonderer Bedeutung wahrzunehmen haben

Vergütungsgruppe V c

7. Mitarbeiter wie zu 6 b bis d, die sich durch überwiegend selbständige Leistungen aus der Vergütungsgruppe VI herausheben

Vergütungsgruppe V b

8. a) Mitarbeiter in der Verwaltung mit Tätigkeiten, die gründliche, umfassende Fachkenntnisse und überwiegend selbständige Leistungen erfordern bei entsprechender Vorbildung *)
b) Verwaltungsleiter mit entsprechender Fachausbildung in Krankenhäusern bis zu 100 Betten oder in sonstigen Einrichtungen bis zu 150 Betten
c) Mitarbeiter, die sich durch Art und Umfang ihrer Tätigkeit bei besonderer Verantwortung aus der Vergütungsgruppe VI herausheben

Vergütungsgruppe IV b

9. a) Mitarbeiter wie zu 8. nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b
b) Mitarbeiter wie zu 8., die sich aus der Vergütungsgruppe V b durch besonders verantwortungsvolle Tätigkeit herausheben
c) Verwaltungsleiter mit entsprechender Fachausbildung in Krankenhäusern mit mehr als 100 Betten oder in sonstigen Einrichtungen mit mehr als 150 Betten
d) Leiter großer Buchhaltungen mit umfangreichen, vielseitigen Fachkenntnissen und besonders verantwortungsvollem Aufgabenbereich, denen eine größere Zahl buchhalterischer Fachkräfte unterstellt sind

Vergütungsgruppe IV a

10. Mitarbeiter wie zu 9 b
a) die sich durch die Schwierigkeit und Bedeutung ihres Aufgabenbereichs aus der Vergütungsgruppe IV b herausheben

---

*) Vgl. die allgemeinen Eingruppierungsmerkmale zu Vergütungsgruppe V b.

b) Verwaltungsleiter mit entsprechender Fachausbildung in Krankenhäusern mit mehr als 200 Betten oder an sonstigen Einrichtungen mit mehr als 400 Betten

Vergütungsgruppe III

11. Mitarbeiter wie zu 10., die sich durch das Maß ihrer Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe IV a herausheben

12. Verwaltungsleiter mit entsprechender Fachausbildung nach zehnjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
    a) in Krankenhäusern mit mehr als 300 Betten
    b) in sonstigen Anstalten und Einrichtungen mit mehr als 500 Betten

Vergütungsgruppe II a

13. Verwaltungsleiter von Anstalten, Ausbildungsstätten oder Einrichtungen der Diakonie mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung

Vergütungsgruppe I b

14. a) Verwaltungsleiter wie zu 13. nach einer Bewährungszeit in Vergütungsgruppe II a. Die Bewährungszeit beträgt elf Jahre, wenn der Mitarbeiter eine zweite Staatsprüfung oder die zweite Theologische Prüfung mit Erfolg abgelegt hat, im übrigen fünfzehn Jahre
    b) Verwaltungsleiter wie zu 13., die sich durch besondere Verantwortung aus der Vergütungsgruppe II a herausheben
    c) Abteilungs- und Referatsleiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung in Anstalten und Einrichtungen der Diakonie oder in entsprechender Stellung

Vergütungsgruppe I a

15. Mitarbeiter wie zu 14 b bis c mit einem erheblich größeren Maß von Verantwortung

11. Technische Mitarbeiter*)

Vergütungsgruppe VII

1. Technische Mitarbeiter mit gründlichen Fachkenntnissen

Vergütungsgruppe VI

2. Technische Mitarbeiter wie zu 1.
   a) nach zwölfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII
   b) mit staatlich anerkannter Fachschulausbildung bei entsprechender Tätigkeit

Vergütungsgruppe Vb

3. Technische Mitarbeiter mit abgeschlossener Ausbildung an einer höheren technischen Lehranstalt oder einer gleichwertigen Anstalt und gleichwertige Kräfte mit entsprechender Tätigkeit

Vergütungsgruppe IVb

4. Technische Mitarbeiter wie zu 3.
   a) nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Vb
   b) die sich aus der Vergütungsgruppe Vb durch besondere Leistungen herausheben

Vergütungsgruppe IVa

5. Technische Mitarbeiter wie zu 4., die sich aus der Vergütungsgruppe IVb durch das Maß ihrer Verantwortung herausheben

Vergütungsgruppe III

6. Technische Mitarbeiter wie zu 5. mit verantwortlichen Leitungsaufgaben

---

*) Technische Mitarbeiter mit wissenschaftlicher Vorbildung in entsprechender Tätigkeit vgl. allgemeine Eingruppierungsmerkmale.

12. Mitarbeiter in landwirtschaftlicher, gärtnerischer oder handwerklicher Tätigkeit

Vergütungsgruppe VIII

1. a) Meister mit mehrjähriger Tätigkeit als Gärtnergehilfen, die die Aufsicht über eine Gruppe von Gärtnergehilfen oder Arbeitern mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief führen
   b) Gärtnermeister in kleineren Arbeitsbereichen mit einem geringeren Maß von Verantwortung
   c) Meister mit mehrjähriger Tätigkeit als Handwerker oder Facharbeiter, die die Aufsicht über eine Gruppe von Handwerkern, Facharbeitern oder sonstigen handwerklich tätigen Arbeitern führen
   d) Handwerksmeister in kleineren Arbeitsstätten mit einem geringen Maß von Verantwortung, soweit nicht in Berufsgruppeneinteilung H

Vergütungsgruppe VII

2. a) Mitarbeiter wie zu 1a und b nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII
   b) Mitarbeiter wie zu 1b in größeren Arbeitsbereichen mit einem höheren Maß von Verantwortung
   c) Handwerksmeister in größeren Arbeitsstätten mit einem höheren Maß von Verantwortung, soweit nicht in Berufsgruppeneinteilung H
   d) Verwalter in landwirtschaftlichen Betrieben ohne Fachausbildung

Vergütungsgruppe VI

3. a) Mitarbeiter wie zu 2c und d nach zwölfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII
   b) Meister mit mehrjähriger Tätigkeit als Meister in der Vergütungsgruppe VIII oder einer entsprechenden Tätigkeit, die die Aufsicht über eine größere Gruppe von Gärtnergehilfen oder Arbeitern mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief führen
   c) Gärtnermeister in größeren Arbeitsbereichen mit einem höheren Maß von Verantwortung
   d) Meister mit langjähriger Bewährung als Meister in der Vergütungsgruppe VII oder in einer entsprechenden Tätigkeit, sofern sie große Arbeitsstätten zu beaufsichtigen haben, in denen Handwerker oder Facharbeiter beschäftigt sind
   e) Gärtnermeister, die in einem besonders bedeutenden Arbeitsbereich mit einem höheren Maß von Verantwortung beschäftigt sind
   f) Gärtnermeister, sofern sie besonders schwierige Arbeitsbereiche zu beaufsichtigen haben, in denen Gärtnergehilfen oder Arbeiter mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief beschäftigt sind

g) Handwerksmeister, die sich dadurch auszeichnen, daß sie an einer besonders wichtigen Arbeitsstätte mit einem höheren Maß von Verantwortung beschäftigt sind oder die große Arbeitsstätten zu beaufsichtigen haben, in denen Handwerker oder Facharbeiter beschäftigt sind
h) Verwalter mit Fachausbildung in Landwirtschaftsbetrieben

Vergütungsgruppe V c

4. a) Mitarbeiter wie zu 3 c, d und g, die sich wesentlich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabenbereichs sowie durch große Selbständigkeit auszeichnen
b) Gärtnermeister, denen mehrere Gärtnermeister oder Meister. davon mindestens einer mit Tätigkeiten wie zu 3 e und f, ständig unterstellt sind, oder regelmäßig vergleichbare Arbeitskräfte von Unternehmern einzusetzen und zu beaufsichtigen haben

Vergütungsgruppe V b

5. Verwalter in größeren Landwirtschaftsbetrieben mit Fachausbildung

Vergütungsgruppe IV b

6. Mitarbeiter wie zu 5. nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b

13. Mitarbeiter im Wirtschafts- und Küchendienst

Vergütungsgruppe VIII

1. Küchenleiterinnen, Köchinnen mit Lehrausbildung, Wirtschaftsleiterinnen mit abgeschlossener Fachausbildung, soweit nicht in Berufsgruppeneinteilung H

Vergütungsgruppe VII

2. a) Mitarbeiterinnen wie zu 1. nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII
   b) Mitarbeiter mit Meisterprüfung im Haus-, Wäscherei- und Küchendienst sowie in der Materialverwaltung in Stellen mit besonderer Verantwortung
   c) staatlich geprüfte Wirtschaftsleiterinnen mit Anerkennung nach einjähriger Bewährung
   d) geprüfte Hauswirtschaftsleiterinnen ohne Anerkennung

Vergütungsgruppe VI

3. a) Hauswirtschaftsleiterinnen wie zu 2d nach zwölfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII
   b) Mitarbeiterinnen wie zu 2b und c nach zwölfjähriger Eingruppierung und Bewährung
   c) Mitarbeiterinnen wie zu 2b nach mindestens dreijähriger Eingruppierung und Bewährung in Vergütungsgruppe VII bei überdurchschnittlichen Leistungen oder in Stellen von besonderer Bedeutung
   d) staatlich geprüfte Hauswirtschaftsleiterinnen nach Anerkennung oder nach einjähriger Bewährung
   e) staatlich geprüfte hauswirtschaftliche Betriebsleiterinnen

Vergütungsgruppe Vb

4. a) Mitarbeiterinnen wie zu 3d nach mindestens sechsjähriger Eingruppierung und Bewährung in Vergütungsgruppe VI bei überdurchschnittlichen Leistungen
   b) Mitarbeiterinnen wie zu 3e nach mindestens dreijähriger Eingruppierung und Bewährung in Vergütungsgruppe VI
   c) Mitarbeiterinnen wie zu 3e in Stellen, die nach Art und Umfang der Tätigkeit von besonderer Bedeutung sind

Vergütungsgruppe IVb

5. Mitarbeiterinnen wie zu 4c nach sechsjähriger Eingruppierung und Bewährung in Vergütungsgruppe Vb

20. Ärzte, Apotheker

Vergütungsgruppe II a

1. Approbierte Ärzte

2. Approbierte Zahnärzte

3. Apotheker

Vergütungsgruppe I b

4. Mitarbeiter wie zu 1. und 2. nach elfjähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe II a

5. Oberärzte mit Facharztanerkennung, die als ständige Vertreter des leitenden Arztes (Chefarztes) durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind, wenn dem leitenden Arzt mindestens drei vollbeschäftigte Ärzte ständig unterstellt sind

6. Oberärzte mit Facharztanerkennung, wenn ihnen laut Stellenplan drei oder mehr vollbeschäftigte Assistenzärzte nachgeordnet sind

7. Ärzte, die einem der nachstehenden Gebiete vorstehen und überwiegend auf diesem Gebiet tätig sind
Anästhesie, Blutzentrale, Elektroencephalogie, Herzkatheterisierung, Pathologie, Röntgenologie, Zentrallaboratorium

8. Ärzte als leitende Heimärzte, denen mindestens drei vollbeschäftigte Ärzte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind

9. Apotheker als Leiter von Krankenhausapotheken

Vergütungsgruppe I a

10. Ärzte wie zu 4., wenn dem leitenden Arzt mindestens elf vollbeschäftigte Ärzte unterstellt sind

11. Ärzte wie zu 5., wenn ihnen laut Stellenplan mindestens zehn vollbeschäftigte Ärzte durch ausdrückliche Anordnung nachgeordnet sind

21. Krankengymnasten(innen), Masseure(innen), Masseure(innen) und medizinische Bademeister

Vergütungsgruppe IX b

1. Mitarbeiter in der Tätigkeit von Masseuren oder von Masseuren und medizinischen Bademeistern

Vergütungsgruppe IX a

2. Mitarbeiter wie zu 1. nach zweijähriger Eingruppierung und Bewährung in der Vergütungsgruppe IX b

Vergütungsgruppe VIII

3. Mitarbeiter ohne staatliche Erlaubnis in der Tätigkeit von Krankengymnasten(innen)

4. a) Masseure(innen) mit staatlicher Prüfung
   b) Masseure(innen) und medizinische Bademeister mit staatlicher Prüfung

Vergütungsgruppe VII

5. Mitarbeiter wie zu 3. nach dreijähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe VIII

6. Krankengymnasten(innen) mit staatlicher Anerkennung

7. a) Mitarbeiter wie zu 4 a und b nach dreijähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe VIII
   b) Mitarbeiter wie zu 4 a und b, die schwierige Aufgaben erfüllen oder denen mehrere Masseure oder medizinische Bademeister ständig unterstellt sind, nach mindestens einjähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe VIII

Vergütungsgruppe VI

8. a) Krankengymnasten(innen) mit staatlicher Anerkennung nach zwölfjähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe VII
   b) Krankengymnasten(innen), die in erheblichem Umfange schwierige Aufgaben erfüllen, nach einjähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe VII
   c) Krankengymnasten(innen), die überwiegend als Lehrkräfte an staatlich anerkannten Ausbildungsstätten für Masseure oder für Masseure und medizinische Bademeister eingesetzt sind

9. a) Mitarbeiter wie zu 7b nach zwölfjähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe VII
   b) Mitarbeiter wie zu 4., denen mindestens sechs Mitarbeiter, die die Tätigkeit eines Masseurs ausüben, ständig unterstellt sind
   c) Mitarbeiter wie zu 4., die überwiegend als Lehrkräfte an staatlich anerkannten Ausbildungsstätten für Masseure oder für Masseure und medizinische Bademeister eingesetzt sind

Vergütungsgruppe V c

10. a) Krankengymnasten(innen), die überwiegend schwierige Aufgaben erfüllen, nach langjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
    b) Mitarbeiter wie zu 4a, denen mindestens zwölf Mitarbeiter, die die Tätigkeit eines Masseurs oder eines Masseurs und medizinischen Bademeisters ausüben, ständig unterstellt sind *)
    c) Mitarbeiter wie zu 4a, die als leitende Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Masseure und medizinische Bademeister tätig sind *)

Vergütungsgruppe V b

11. a) Krankengymnasten(innen) mit staatlicher Anerkennung und langjähriger Erfahrung, denen mehrere Krankengymnasten(innen) in den Tätigkeiten der Vergütungsgruppe VI unterstellt sind
    b) Krankengymnasten(innen) mit staatlicher Anerkennung, die überwiegend als Lehrkräfte in staatlich anerkannten Ausbildungsstätten für Krankengymnasten(innen) eingesetzt sind

Vergütungsgruppe IV b

12. a) Krankengymnasten(innen) mit staatlicher Anerkennung nach sechsjähriger Eingruppierung und Bewährung in Vergütungsgruppe V b
    b) Krankengymnasten(innen), die überwiegend als Lehrkräfte an staatlich anerkannten Ausbildungsstätten für Krankengymnasten(innen) eingesetzt sind und die sich durch besondere Erfahrungen und Kenntnisse auf Grund mindestens fünfjähriger Lehrtätigkeit aus der Vergütungsgruppe V b herausheben

---

*) Masseure, die bisher in Vergütungsgruppe V (= V b) eingestuft waren, erhalten eine persönliche Ausgleichszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der bisherigen Gruppe V (= V b) und der neuen Gruppe V c.

22. Medizinisch-technische Assistenten(innen) und Gehilfen(innen)

Vergütungsgruppe VIII

1. Medizinisch-technische Gehilfen(innen) mit zweisemestriger Ausbildung und staatlicher Prüfung

Vergütungsgruppe VII

2. Mitarbeiter wie zu 1. nach fünfjähriger Eingruppierung und Bewährung in Vergütungsgruppe VIII

3. Medizinisch-technische Assistentinnen – einschließlich phys.- oder chemotechnische Assistentinnen mit entsprechender Tätigkeit

Vergütungsgruppe VI

4. Mitarbeiter wie zu 3. nach zwölfjähriger Eingruppierung und Bewährung in Vergütungsgruppe VII

5. Medizinisch-technische Assistentinnen, die in erheblichem Umfange schwierige Aufgaben*) erfüllen, nach einjähriger Eingruppierung und Bewährung in Vergütungsgruppe VII

Vergütungsgruppe V c

6. Medizinisch-technische Assistentinnen, die in erheblichem Umfange besonders schwierige Aufgaben erfüllen, nach mehrjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit

Vergütungsgruppe V b

7. Mitarbeiter wie zu 3. nach zehnjähriger Bewährung, denen mehrere Mitarbeiter wie zu 5. ständig unterstellt sind

8. Mitarbeiter wie zu 3. als hauptamtliche Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für medizinisch-technische Assistentinnen und Gehilfinnen

---

*) Ein Mitarbeiter erfüllt in erheblichem Umfang schwierige Aufgaben, wenn diese seiner Gesamttätigkeit das Gepräge geben. Dabei brauchen die schwierigen Aufgaben nicht zu überwiegen

Vergütungsgruppe IVb

9. Mitarbeiter wie zu 7. und 8. nach sechsjähriger Eingruppierung und Bewährung in Vergütungsgruppe Vb

10. Mitarbeiter wie zu 8., die sich durch besondere Erfahrungen und Kenntnisse auf Grund mehrjähriger Lehrtätigkeit aus der Vergütungsgruppe Vb herausheben

23. Apothekenhelferinnen, Arzthelferinnen

Vergütungsgruppe X

1. Mitarbeiter ohne Prüfung in der Tätigkeit von Apothekenhelferinnen

Vergütungsgruppe IX b

2. Mitarbeiter wie zu 1. nach einjähriger Eingruppierung und Bewährung in der Vergütungsgruppe X

3. Mitarbeiterinnen ohne Lehrabschlußprüfung in der Tätigkeit von Arzthelferinnen

Vergütungsgruppe IX a

4. Mitarbeiter wie zu 2. und 3. nach zweijähriger Eingruppierung und Bewährung in der Vergütungsgruppe IX b

Vergütungsgruppe VIII

5. Apothekenhelferinnen mit Prüfung

6. Arzthelferinnen mit Lehrabschlußprüfung

Vergütungsgruppe VII

7. Apothekenhelferinnen mit Prüfung nach dreijähriger Eingruppierung und Bewährung in Vergütungsgruppe VIII

8. Apothekenhelferinnen mit Prüfung in Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse erfordern, z. B. beim Taxieren, Mitwirken bei der Herstellung von sterilen Lösungen oder sonstigen Arzneimitteln unter der Verantwortung eines Apothekers

24. Beschäftigungstherapeuten(innen)

Vergütungsgruppe VIII

1. Mitarbeiter ohne staatliche Anerkennung in der Tätigkeit von Beschäftigungstherapeuten(innen)

Vergütungsgruppe VII

2. Mitarbeiter wie zu 1. nach dreijähriger Eingruppierung und Bewährung in Vergütungsgruppe VIII

3. Beschäftigungstherapeuten(innen) mit staatlicher Anerkennung

Vergütungsgruppe VI

4. Beschäftigungstherapeuten(innen) mit staatlicher Anerkennung nach einjähriger Eingruppierung und Bewährung in Vergütungsgruppe VII

Vergütungsgruppe V c

5. Beschäftigungstherapeuten(innen) mit staatlicher Anerkennung nach zehnjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit

Vergütungsgruppe V b

6. Beschäftigungstherapeuten(innen) mit staatlicher Anerkennung
   a) nach fünfjähriger Eingruppierung und Bewährung in Vergütungsgruppe VI, denen mehrere Beschäftigungstherapeuten(innen) mit staatlicher Anerkennung oder Handwerksmeister in der Tätigkeit von Beschäftigungstherapeuten ständig unterstellt sind
   b) die überwiegend *) als Lehrkräfte an staatlich anerkannten Ausbildungsstätten für Beschäftigungstherapie eingesetzt sind

Vergütungsgruppe IV b

7. a) Mitarbeiter wie zu 6 a nach sechsjähriger Eingruppierung und Bewährung in Vergütungsgruppe V b

---

*) Bei der Entscheidung, ob die Lehrtätigkeit überwiegt, ist von der regelmäßigen Arbeitszeit auszugehen, die für diese Mitarbeitergruppe gilt

b) Mitarbeiter wie zu 6b, die sich durch besondere Erfahrungen und Kenntnisse auf Grund fünfjähriger Lehrtätigkeit aus der Vergütungsgruppe Vb herausheben

Vergütungsgruppe IVa

8. Mitarbeiter wie zu 6b, die als leitende Lehrkräfte an staatlich anerkannten Ausbildungsstätten für Beschäftigungstherapie tätig sind

25. Diätassistentinnen

Vergütungsgruppe VIII

1. Mitarbeiter ohne staatliche Anerkennung in der Tätigkeit von Diätassistentinnen, soweit nicht in Berufsgruppeneinteilung H

Vergütungsgruppe VII

2. Mitarbeiter wie zu 1. nach dreijähriger Eingruppierung und Bewährung in Vergütungsgruppe VIII

3. a) Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung
   b) Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung und mit zusätzlicher staatlicher Anerkennung als Diätküchenleiterin (§ 19 RdErl. RuPrMdI vom 5. April 1937) *)

Vergütungsgruppe VI

4. a) Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung nach siebenjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
   b) Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung als Leiterinnen von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 50 Diätvollportionen täglich hergestellt werden
   c) Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung, die als ständige Vertreterinnen der Leiterinnen von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 150 Diätvollportionen täglich hergestellt werden, durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind
   d) Mitarbeiter wie zu 3b nach mindestens dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit

Vergütungsgruppe V c

5. a) Mitarbeiterinnen wie zu 3b als Leiterinnen von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 200 Diätvollportionen täglich hergestellt werden
   b) Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung, die als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 400 Diätvollportionen täglich hergestellt werden, durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind

---

*) In den Ländern, in denen eine staatliche Anerkennung als Diätküchenleiterin nicht erfolgt, gilt das Tätigkeitsmerkmal als erfüllt, wenn sich die Diätassistentin fünf Jahre als Diätküchenleiterin bewährt hat

Vergütungsgruppe V b

6. a) Mitarbeiter wie zu 3 b als Leiterinnen von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 400 Diätvollportionen täglich hergestellt werden
   b) Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung mit zusätzlicher Ausbildung als Ernährungsberaterin und mit entsprechender Tätigkeit
   c) Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung, die überwiegend als Lehrkräfte an staatlich anerkannten Ausbildungsstätten für Diätassistentinnen eingesetzt sind

Vergütungsgruppe IV b

7. Mitarbeiter wie zu 6 a bis c nach sechsjähriger Eingruppierung und Bewährung in Vergütungsgruppe V b

8. Mitarbeiter wie zu 6 c, die sich durch besondere Erfahrungen und Kenntnisse auf Grund fünfjähriger Lehrtätigkeit auszeichnen

26. Logopäden (Gehilfen für die Behandlung von Sprach- und Stimmgeschädigten), Audiometristen und Orthoptisten (Gehilfen für die Behandlung von Gehörgeschädigten bzw. von Sehgeschädigten)

Vergütungsgruppe VIII

1. a) Mitarbeiter in der Tätigkeit von Logopäden
   b) Mitarbeiter in der Tätigkeit von Audiometristen
   c) Mitarbeiter in der Tätigkeit von Orthoptisten

Vergütungsgruppe VII

2. a) Mitarbeiter wie zu 1 a bis c nach dreijähriger Eingruppierung und Bewährung in Vergütungsgruppe VIII
   b) Logopäden mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung
   c) Audiometristen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien
   d) Orthoptisten mit Prüfung

Vergütungsgruppe VI

3. a) Mitarbeiter wie zu 2 a bis c nach zwölfjähriger Eingruppierung und Bewährung in Vergütungsgruppe VII
   b) Mitarbeiter wie zu 2 a bis d, die in erheblichem Umfange schwierige Aufgaben*) erfüllen nach mehrjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit

Vergütungsgruppe V c

4. a) Logopäden mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfungen, die überwiegend

---

*) Als schwierige Aufgaben im Sinne des Tätigkeitsmerkmals eines Logopäden gelten z. B. die Behandlung von Kehlkopflosen, von Patienten nach Schlaganfällen oder Gehirnoperationen oder von schwachsinnigen Patienten.
Als schwierige Aufgaben im Sinne des Tätigkeitsmerkmals eines Audiometristen gelten z. B. Fertigung von Sprach-, Spiel- und Reflexaudiogrammen, Gehörprüfung bei Kleinkindern und geistig behinderten Patienten sowie Gehörgeräteanpassung und Gehörerziehung – Hörtraining – bei Kleinkindern.
Ein Mitarbeiter erfüllt in erheblichem Umfange schwierige Aufgaben, wenn diese seiner Gesamttätigkeit das Gepräge geben. Dabei brauchen die schwierigen Aufgaben nicht zu überwiegen.

schwierige Aufgaben erfüllen, nach langjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit

b) Audiometristen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien, die überwiegend schwierige Aufgaben erfüllen, nach langjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit

c) Orthoptisten mit Prüfung, die überwiegend schwierige Aufgaben erfüllen, nach langjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit

Vergütungsgruppe V b

5. Orthoptisten mit Prüfung und langjähriger Erfahrung, denen mehrere Mitarbeiter wie zu 2 d ständig unterstellt sind

Vergütungsgruppe IV b

6. Mitarbeiter wie zu 5. nach sechsjähriger Eingruppierung und Bewährung in Vergütungsgruppe V b

27. Sonstige medizinisch-technische und medizinisch-handwerkliche Mitarbeiter

Vergütungsgruppe X

1. Desinfektoren ohne Prüfung, soweit nicht in Berufsgruppeneinteilung H
2. Gehilfen in Laboratorien und im Röntgendienst mit vorwiegend mechanischer Tätigkeit, soweit nicht in Berufsgruppeneinteilung H

Vergütungsgruppe IX b

3. Mitarbeiter wie zu 1. und 2. nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe X
4. Desinfektoren mit Prüfung
5. Laboranten mit einfacher Tätigkeit
6. Sektionsgehilfen

Vergütungsgruppe IX a

7. Mitarbeiter wie zu 5. nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b

Vergütungsgruppe VIII

8. Mitarbeiter wie zu 4.
   a) nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b
   b) denen mehrere Desinfektoren ständig unterstellt sind
9. a) Laboranten mit schwieriger Tätigkeit
   b) Laboranten, die sich durch ihre Leistungen aus der Vergütungsgruppe IX a herausheben nach fünfjähriger Bewährung
10. Mitarbeiter wie zu 6. nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b
11. Orthopädie-Mechaniker, soweit nicht in Berufsgruppeneinteilung H
12. Feinmechaniker für ärztliche Instrumente

Vergütungsgruppe VII

13. a) Mitarbeiter wie zu 4. in Stellen von besonderer Bedeutung
    b) Mitarbeiter wie zu 8 b nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII

Sonstige med.-techn. und med.-handwerkl. Mitarbeiter

14. Mitarbeiter wie zu 6., die in erheblichem Umfange auch Präparationstätigkeiten ausüben und denen mindestens vier Sektionsgehilfen unterstellt sind

15. Mitarbeiter wie zu 9a nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII

16. Orthopädie-Mechanikermeister

Vergütungsgruppe VI

17. Mitarbeiter wie zu 16. nach zwölfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII

BERUFSGRUPPENEINTEILUNG K

für die im Krankenpflegedienst tätigen Mitarbeiter
(zu § 16 AVR)

30. Pflegehelfer(innen) und Wochenpflegerinnen
31. Krankenschwestern, Krankenpfleger, Kinderkrankenschwestern
32. Hebammen

30. Pflegehelfer(innen) und Wochenpflegerinnen

Vergütungsgruppe Kr 1

1. Pflegehelfer(innen)

Vergütungsgruppe Kr 2

2. a) Krankenpflegehelfer(innen) nach einjähriger Ausbildung
   b) Pflegehelfer(innen) nach mindestens einjähriger Ausbildung mit verwaltungseigener Abschlußprüfung
   c) Wochenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung

31. Krankenschwestern, Krankenpfleger, Kinderkrankenschwestern

Vergütungsgruppe Kr 3

1. Krankenschwestern/Krankenpfleger, Kinderkrankenschwestern

Vergütungsgruppe Kr 4

2. a) Krankenschwestern/Krankenpfleger, Kinderkrankenschwestern als Stationsschwestern, Stationspfleger
   b) Krankenschwestern/Krankenpfleger, Kinderkrankenschwestern, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter(innen) von Stationsschwestern bzw. Stationspflegern mit einer Tätigkeit der Gruppe Kr 5 bestellt sind, nach mindestens einjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
   c) Krankenschwestern/Krankenpfleger, Kinderkrankenschwestern, die eine pflegerische Einheit von in der Regel 15 bis 20 Krankenbetten (Pflegegruppe im Sinn des Gruppenpflegesystems) leiten (Gruppenschwestern/Gruppenpfleger) *)
   d) Krankenpfleger, denen mindestens vier männliche Pflegepersonen ständig unterstellt sind
   e) Krankenschwestern/Krankenpfleger, Kinderkrankenschwestern, die eine der folgenden Tätigkeiten oder Dienste ausüben
      aa) unmittelbare Assistenz bei Operationen
      bb) Instrumentieren
      cc) unmittelbare Assistenz bei Anästhesie
      dd) fachgerechte Lagerung der Patienten in der großen Chirurgie
      ee) Pflege von Kranken in der eisernen Lunge oder in der künstlichen Niere
      ff) Anlegen von Gipsverbänden in Gipsräumen
      gg) Tätigkeit im EEG-Dienst
      hh) Assistenz bei der Herzkatheterisierung
      ii) Assistenz in mindestens drei Teilgebieten der Endoskopie in besonderen Behandlungs- und Untersuchungsräumen

      nach mindestens einjähriger Bewährung im auszuübenden Dienst oder mit verwaltungseigener Prüfung
   f) Krankenschwestern/Krankenpfleger, Kinderkrankenschwestern, die ständig in besonderen Wachstationen/Wachräumen tätig sind **)
   g) Krankenschwestern/Krankenpfleger, Kinderkrankenschwestern in Poli-

---

*) Diese Fallgruppe kommt nur für diejenigen Krankenhäuser in Betracht, in denen der Anstaltsträger das Gruppenpflegesystem eingeführt hat

**) Besondere Wachstationen/Wachräume sind nicht Wachstationen in psychiatrischen Kliniken

kliniken (Ambulanzbereichen), Ambulanzen/Nothilfen, denen mindestens zwei Pflegepersonen ständig unterstellt sind

h) Krankenschwestern/Krankenpfleger, Kinderkrankenschwestern, die dem zentralen Sterilisationsdienst vorstehen

i) Krankenschwestern, Kinderkrankenschwestern, die in Kinderkrankenhäusern oder Kinderfachabteilungen der Milchküche oder der Frauenmilchsammelstelle vorstehen

k) Krankenschwestern/Krankenpfleger, die in psychiatrischen oder neurologischen Krankenanstalten geisteskranke Patienten bei der Arbeitstherapie beaufsichtigen, wenn ihnen hierbei mindestens zwei Pflegepersonen oder sonstige Mitarbeiter, die mit den geisteskranken Patienten zusammenarbeiten oder die sie hierbei beaufsichtigen, ständig unterstellt sind

l) Krankenschwestern/Krankenpfleger, die Pflegeaufgaben an Patienten von psychiatrischen oder neurologischen Krankenanstalten, die nicht in diesen Anstalten untergebracht sind, zu erfüllen haben, nach mindestens einjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit

m) Krankenschwestern/Krankenpfleger, Kinderkrankenschwestern mit staatlicher Prüfung als Dispensierer(innen) und entsprechender Tätigkeit

n) Krankenschwestern/Krankenpfleger, Kinderkrankenschwestern, die ein Heim für Schülerinnen/Schüler einer Krankenpflegeschule/Kinderkrankenpflegeschule/Schule für Krankenpflegehilfe mit durchschnittlich mindestens 40 Heimplätzen beaufsichtigen

Vergütungsgruppe Kr 5

3. a) Krankenschwestern/Krankenpfleger, Kinderkrankenschwestern als Stationsschwestern oder als Stationspfleger, denen mindestens vier Pflegepersonen ständig unterstellt sind

b) Krankenschwestern/Krankenpfleger, Kinderkrankenschwestern, denen mindestens zwei Stationsschwestern oder Stationspfleger oder mindestens zwei Pflegegruppen *) ständig unterstellt sind

c) Krankenpfleger, denen mindestens zehn männliche Pflegepersonen ständig unterstellt sind

d) Krankenschwestern/Krankenpfleger, Kinderkrankenschwestern, die dem Operations- oder Anästhesiedienst vorstehen, wenn ihnen mindestens zwei Operations- oder Anästhesiegruppen ständig unterstellt sind

e) Krankenschwestern, Kinderkrankenschwestern, die in Kinderkrankenhäusern oder in Kinderfachabteilungen mit mindestens 120 planmäßigen Säuglingsbetten der Milchküche vorstehen

f) Krankenschwestern/Krankenpfleger, Kinderkrankenschwestern als Unterrichtsschwestern bzw. Unterrichtspfleger in Krankenpflegeschulen oder Kinderkrankenpflegeschulen

---

*) Diese Fallgruppe kommt nur für diejenigen Krankenhäuser in Betracht, in denen der Anstaltsträger das Gruppenpflegesystem eingeführt hat

g) Krankenschwestern/Krankenpfleger, Kinderkrankenschwestern in Polikliniken (Ambulanzbereichen), Ambulanzen/Nothilfen, denen mindestens acht Krankenschwestern, Krankenpfleger oder Kinderkrankenschwestern ständig unterstellt sind

h) Krankenschwestern/Krankenpfleger, Kinderkrankenschwestern, die Gipsverbände in Gipsräumen anlegen, wenn ihnen mindestens sechs Mitarbeiter der Gruppe Kr 4 – Fallgruppe 2e ff. – ständig unterstellt sind

i) Krankenschwestern/Krankenpfleger, Kinderkrankenschwestern mit staatlicher Prüfung als Dispensierer(innen), denen mehrere Krankenschwestern, Krankenpfleger, Kinderkrankenschwestern mit staatlicher Prüfung als Dispensierer(innen) mit entsprechender Tätigkeit ständig unterstellt sind

Vergütungsgruppe Kr 6

4. a) Leitende Krankenschwestern/Krankenpfleger, leitende Kinderkrankenschwestern

b) Krankenschwestern, denen mindestens 25 Krankenschwestern oder Pflegerinnen ständig unterstellt sind, in Krankenanstalten oder Pflegebereichen, in denen im Pflegedienst überwiegend Krankenpfleger oder Pfleger beschäftigt sind

c) Krankenpfleger, denen mindestens 25 Krankenpfleger ständig unterstellt sind, in Krankenanstalten oder Pflegebereichen, in denen im Pflegedienst überwiegend Krankenschwestern oder Pflegerinnen beschäftigt sind

d) Krankenschwestern/Krankenpfleger, Kinderkrankenschwestern, denen mindestens sechs Stationsschwestern oder Stationspfleger oder mindestens zwölf Pflegegruppen *) ständig unterstellt sind

e) Krankenschwestern/Krankenpfleger, Kinderkrankenschwestern mit einjähriger Zusatzausbildung als Unterrichtsschwestern in Krankenpflegeschulen oder in Kinderkrankenpflegeschulen

f) Krankenschwestern mit einjähriger Zusatzausbildung als Heimleiterinnen in Altersheimen, soweit nicht in Berufsgruppeneinteilung A

Vergütungsgruppe Kr 7

5. a) Leitende Krankenschwestern und Krankenpfleger, leitende Kinderkrankenschwestern in Krankenanstalten oder in Pflegebereichen *) mit mindestens 150 planmäßigen Betten

b) Krankenschwestern/Krankenpfleger, Kinderkrankenschwestern als Erste Unterrichtsschwestern(-pfleger) in Krankenpflegeschulen oder in Kinderkrankenpflegeschulen mit mehr als 60 Lehrgangsteilnehmern

---

*) Diese Fallgruppe kommt nur für diejenigen Krankenhäuser in Betracht, in denen der Anstaltsträger das Gruppenpflegesystem eingeführt hat

c) Krankenschwestern/Krankenpfleger, Kinderkrankenschwestern, die durch ausdrückliche Anordnung der Krankenhausleitung als ständige Vertreter(innen) einer leitenden Krankenschwester bzw. eines leitenden Krankenpflegers oder einer leitenden Kinderkrankenschwester mit Tätigkeiten nach Gruppe Kr 9 bestellt sind

Vergütungsgruppe Kr 8

6. Leitende Krankenschwestern (Oberinnen), leitende Krankenpfleger (Pflegevorsteher), leitende Kinderkrankenschwestern (Oberinnen)***) in Krankenanstalten bzw. Pflegebereichen*) mit mindestens 300 planmäßigen Betten

Vergütungsgruppe Kr 9

7. Leitende Krankenschwestern (Oberinnen), leitende Krankenpfleger (Pflegevorsteher), leitende Kinderkrankenschwestern (Oberinnen)***) in Krankenanstalten bzw. in Pflegebereichen*) mit mindestens 600 planmäßigen Betten

---

*) Diese Fallgruppe kommt nur für diejenigen Krankenhäuser in Betracht, in denen der Anstaltsträger das Gruppenpflegesystem eingeführt hat

***) Leitende Krankenschwestern/Krankenpfleger, Kinderkrankenschwestern sind solche Mitarbeiter, die die Gesamtverantwortung für den Pflegedienst im Krankenhaus bzw. im zugeteilten Pflegebereich haben. Die betreffenden Mitarbeiter tragen nur dann die Gesamtverantwortung, wenn ihnen gegenüber keine weiteren Krankenschwestern/Krankenpfleger, Kinderkrankenschwestern hinsichtlich des Pflegedienstes weisungsbefugt sind

32. Hebammen

Vergütungsgruppe Kr 4

1. Hebammen

Vergütungsgruppe Kr 5

2. Hebammen, denen mindestens vier Hebammen ständig unterstellt sind

BERUFSGRUPPENEINTEILUNG H

für Mitarbeiter, die nicht in den Anlagen 1 a und 1 b aufgeführt sind

Vergütungsgruppe 1

1. Mitarbeiter mit handwerklicher oder sonstiger abgeschlossener Fachausbildung, die mit besonderen Aufgaben betraut sind, die neben vielseitigem hochwertigem fachlichem Können besonders Gewissenhaftigkeit, Umsicht und Zuverlässigkeit erfordern
2. Handwerker mit Gesellenprüfung als Werkstättenleiter
3. Hausverwalter mit größerem Verantwortungsbereich
4. Wirtschaftsvorsteher(innen) mit besonders großem und verantwortlichem Aufgabenbereich
5. Küchenleiterinnen mit besonders großem und verantwortlichem Aufgabenbereich
6. Wäschereileiterinnen mit besonders großem und verantwortungsvollem Aufgabenbereich
7. Mitarbeiter, die sich aus Vergütungsgruppe 2 herausheben, nach langjähriger Bewährung

Vergütungsgruppe 2

1. Mitarbeiter mit handwerklicher oder sonstiger abgeschlossener Fachausbildung bei besonders verantwortlicher Tätigkeit
2. Handwerker mit Gesellenprüfung bei besonders verantwortlicher Tätigkeit
3. Hausverwalter in kleineren Räumen
4. Wirtschaftsvorsteher(innen)
5. Küchenleiterinnen
6. Wäschereileiterinnen
7. Mitarbeiter, die sich aus Vergütungsgruppe 3 herausheben, nach langjähriger Bewährung

Vergütungsgruppe 3

1. Mitarbeiter mit handwerklicher oder sonstiger abgeschlossener Fachausbildung, die in ihrem oder einem diesem verwandten Handwerk oder Fach beschäftigt werden
2. Handwerker mit Gesellenprüfung
3. Landwirtschaftliche und gärtnerische Fachkräfte mit abgeschlossener Ausbildung
4. Hausmeister mit abgeschlossener handwerklicher Ausbildung
5. Hausverwalter
6. Wirtschafterinnen
7. Köche/Köchinnen
8. Mitarbeiter, die sich aus Vergütungsgruppe 4 herausheben, nach mehrjähriger Bewährung

Vergütungsgruppe 4

1. Mitarbeiter, die in einem anerkannten Anlernberuf mit Erfolg ausgebildet sind oder sonst gleichwertige Leistungen erbringen
2. Kraftfahrer ohne handwerkliche Ausbildung
3. Hausmeister (Hauswarte)
4. Heizer
5. Beiköchinnen
6. geprüfte Hausgehilfinnen
7. Mitarbeiter, die sich aus Vergütungsgruppe 5 herausheben

Vergütungsgruppe 5

1. Mitarbeiter mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung erforderlich ist
2. Pförtner
3. Boten
4. Arbeiter mit einfacher Tätigkeit
5. Beiköchinnen ohne Ausbildung
6. Serviererinnen
7. Wäscherinnen
8. Näherinnen
9. Büglerinnen
10. Mitarbeiter, die sich aus Vergütungsgruppe 6 herausheben

Vergütungsgruppe 6

1. Mitarbeiter mit einfachen Tätigkeiten
2. Stationshelferinnen
3. Kindergartenhelferinnen
4. Hausgehilfinnen
5. Nähhilfen
6. Hilfskräfte für den Haus- und Küchendienst
7. Landwirtschaftliche und gärtnerische Hilfskräfte

C Tabellenwerk

Überleitung zum 1. Januar 1968

I. Mitarbeiter der Berufsgruppeneinteilung A

1. Für die unter die Anlage 1a fallenden Mitarbeiter, die am 31. Dezember 1967 in einem Dienstverhältnis stehen, das am 1. Januar 1968 fortbesteht, gilt folgendes:
   a) Für die Mitarbeiter, die am 1. Januar 1968 das 21. bzw. 25. Lebensjahr vollendet haben, werden die am 1. Januar 1968 nach den bis zum 31. Dezember 1967 geltenden Vergütungsbedingungen zustehenden Grundvergütungen um 3,5 v.H., höchstens jedoch um 3,5 v.H. der jeweiligen Höchstbeträge der Grundvergütungen nach Vergütungstabelle A 1 (Anlage 2a) zu AVR — Neufassung 1. Januar 1967 — erhöht. Pfennigbeträge, die sich hierbei ergeben, werden bis 49 Pfennige auf volle Deutsche Mark abgerundet, sonst aufgerundet
   b) Für diejenigen Mitarbeiter, denen vom 1. Januar 1968 an ein Steigerungsbetrag zusteht oder/und die mit Wirkung vom 1. Januar 1968 höhergruppiert werden, wird die am 31. Dezember 1967 zustehende Grundvergütung zunächst um den Steigerungsbetrag oder/und um die Aufrückungszulage erhöht. Die so errechnete Grundvergütung wird nach Buchst. a erhöht
   c) Ist die nach Buchst. a oder b am 1. Januar 1968 zustehende erhöhte Grundvergütung niedriger als der Betrag, der dem Mitarbeiter als Neueingestelltem nach der Vergütungstabelle A 2 (Anlage 2b) zustehen würde, so bildet dieser Betrag die Grundvergütung

2. Diejenigen Mitarbeiter, die am 1. Januar 1968 das 18., aber noch nicht das 21. bzw. 25. Lebensjahr vollendet haben, erhalten die Grundvergütung nach der Vergütungstabelle A 3 (Anlage 2c)

3. Die Gesamtvergütung der Mitarbeiter, die am 1. Januar 1968 das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, ergibt sich aus der Vergütungstabelle A 4 (Anlage 2d)

II. Mitarbeiter nach Berufsgruppeneinteilung K

Für die unter die Berufsgruppeneinteilung K fallenden Mitarbeiter, die am 31. Dezember 1967 in einem Dienstverhältnis stehen, das am 1. Januar 1968 fortbesteht, erhalten die sich aus der Vergütungstabelle K ergebende Grundvergütung, die an Stelle ihrer bisherigen Grundvergütung tritt

III. Mitarbeiter nach Berufsgruppeneinteilung H

Für die unter die Berufsgruppeneinteilung H fallenden Mitarbeiter gilt die gleiche Regelung, wie sie für die Mitarbeiter der Berufsgruppeneinteilung K vorgesehen ist

C Tabellenwerk

VERGÜTUNGSTABELLE A 1 *)

Grundvergütungen zu Anlage 1a
für Mitarbeiter vom vollendeten 21. bzw. 25. Lebensjahre an
(zu § 15 Abs. 1 AVR)

gültig ab 1. Januar 1968

Verg.-Gr.	Anfangs-grund-vergütung monatlich DM	Steigerungs-betrag monatlich DM	Aufrückungs-zulage monatlich DM	Höchstbetrag der Grund-vergütung monatlich DM	Tarifklasse des Ortszuschlages
I a	1539	80	114	2275	I b
I b	1372	78	102	2083	I b
II a	1181	65	102	1811	I b
II b	1089	59	77	1635	I b
III	1030	59	77	1635	II
IV a	917	51	77	1490	II
IV b	855	43	70	1263	II
V b	748	40	62	1105	II
V c	694	36	59	1003	III
VI	654	28	55	908	III
VII	595	24	46	801	III
VIII	541	16	39	693	III
IX a	518	16	30	649	III
IX b	492	16	30	614	III
X	447	16	–	568	III

*) vgl. Beschluß der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 7. Dezember 1966. I.

VERGÜTUNGSTABELLE A 2 *)

Grundvergütungen zu Anlage 1 a
für die nach Vollendung des 21. bzw. 25. Lebensjahres eingestellten Mitarbeiter
(zu § 15 Abs. 2 AVR)

gültig ab 1. Januar 1968

Grundvergütung nach Vollendung des	Ia DM	Ib DM	IIa DM	IIb DM	III DM	IVa DM	IVb DM	Vb DM	Vc DM	VI DM	VII DM	VIII DM	IXa DM	IXb DM	X DM
21. Lebensjahres					1030	917	855	748	694	654	595	541	518	492	447
23. Lebensjahres					1030	917	855	748	721	655	595	554	518	492	463
25. Lebensjahres	1539	1372	1181	1089	1070	926	855	751	749	679	603	570	519	499	479
27. Lebensjahres	1539	1372	1246	1148	1121	966	855	779	777	703	619	586	535	515	495
29. Lebensjahres	1539	1379	1311	1207	1172	1006	855	807	805	727	635	602	551	531	511
31. Lebensjahres	1539	1444	1376	1266	1223	1046	882	835	833	751	651	618	567	547	527
33. Lebensjahres	1585	1509	1441	1325	1274	1086	910	863	861	775	667	634	583	563	543
35. Lebensjahres	1650	1574	1506	1384	1325	1126	938	891	889	799	683	650	599	579	559
37. Lebensjahres	1715	1639	1571	1443	1376	1166	966	919	917	823	699	660	608	588	568
39. Lebensjahres	1780	1704	1636	1502	1427	1203	994	947	945	837	715				
41. Lebensjahres	1845	1769	1701	1561	1478		996	949	947		723				
43. Lebensjahres	1910	1834	1766	1620	1529										
45. Lebensjahres	1955	1879	1811	1635	1541										

*) vgl. Beschluß der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 7. Dezember 1966. I.

VERGÜTUNGSTABELLE A 3*)

Grundvergütungen zu Anlage 1a
für Mitarbeiter vom vollendeten 18. Lebensjahr bis zur Erreichung des erforderlichen Eingangsalters
(zu § 15 Abs. 4 AVR)

gültig ab 1. Januar 1968

Verg.-Gr.	Grundvergütung vor Vollendung des 25. Lebensjahres monatlich DM	Tarifklasse des Ortszuschlages
Ib	1303.50	Ib
IIa	1122.—	Ib
IIb	1034.50	Ib

Verg.-Gr.	Grundvergütung nach Vollendung des 18. Lebensjahres monatlich DM	19. Lebensjahres monatlich DM	20. Lebensjahres monatlich DM	Tarifklasse des Ortszuschlages
IVb	—	—	821.—	II
Vb	—	—	718.—	II
Vc	—	—	666.—	III
VI	575.50	601.50	628.—	III
VII	523.50	547.50	571.—	III
VIII	476.—	497.50	519.50	III
IXa	456.—	476.50	497.50	III
IXb	433.—	452.50	472.50	III
X	393.50	411.—	429.—	III

*) vgl. Beschluß der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 7. Dezember 1966. I.

VERGÜTUNGSTABELLE A 4*)

Gesamtvergütungen zu Anlage 1 a
für Mitarbeiter, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben
(zu § 15 Abs. 5 AVR)

gültig ab 1. Januar 1968

Alter	Ortsklasse	Gesamtvergütung in den Vergütungsgruppen VI monatlich DM	VII monatlich DM	VIII monatlich DM	IXa monatlich DM	IXb monatlich DM	X monatlich DM
Vor Vollendung des 16. Lebensjahres	S	440.50 (10.79)	408.— (9.82)	378.50 (8.93)	—	351.50 (8.12)	326.50 (7.38)
	A	427.50	395.—	365.—	—	338.50	313.50
Nach Vollendung des 16. Lebensjahres	S	520.50 (12.75)	482.50 (11.60)	447.— (10.55)	432.50 (10.10)	415.50 (9.59)	386.— (8.72)
	A	505.—	466.50	431.50	416.50	400.—	370.50
Nach Vollendung des 17. Lebensjahres	S	601.— (14.72)	556.50 (13.39)	516.— (12.17)	499.— (11.66)	479.50 (11.07)	445.50 (10.06)
	A	583.—	538.50	498.—	481.—	461.50	427.50

*) vgl. Beschluß der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 7. Dezember 1966. I.

Anmerkung: Bei der in der Ortsklasse S zustehenden Gesamtvergütung ist in Klammern jeweils der in den Dienstorten Berlin und Hamburg zu gewährende Sonderzuschlag angegeben. Der Ortszuschlag ist bereits eingearbeitet.

VERGÜTUNGSTABELLE K

Grundvergütungen zu Anlage 1 b
für die im Krankenpflegedienst tätigen Mitarbeiter
(zu § 16 AVR)

gültig ab 1. Januar 1968

Monatliche Grundvergütungssätze der Stufe	Berufsjahre	Vergütungsgruppen Kr 1 DM	Kr 2 DM	Kr 3 DM	Kr 4 DM	Kr 5 DM	Kr 6 DM	Kr 7 DM	Kr 8 DM	Kr 9 DM
1	1. + 2.	497	538	600	655	711	772	825	889	958
2	3. + 4.	513.50	556.50	623	679	736	801	859	925	1000
3	5. + 6.	530	575	646	703	761	830	893	961	1042
4	7. + 8.	546.50	593.50	669	727	786	859	927	997	1084
5	9. + 10.	563	612	692	751	811	888	961	1033	1126
6	11. + 12.	579.50	630.50	715	775	836	917	995	1069	1168
7	13. + 14.	596	649	738	799	861	946	1029	1105	1210
8	15. + 16.	612.50	667.50	761	823	886	975	1063	1141	1252
9	17. + 18.	629	686	784	847	911	1004	1097	1177	1294
10	19. + 20.			807	871	936	1033	1131	1213	1336
Steigerungsbetrag monatlich		16.50	18.50	23	24	25	29	34	36	42
Tarifklasse des Ortszuschlages		III	III	III	III	III	III	II	II	II

Zusatz zu Vergütungsgruppen Kr 1 bis Kr 5:

Pflegepersonen der Vergütungsgruppen Kr 1 bis Kr 5 einschließlich der Praktikantinnen, die ständig

a) an Tuberkulose erkrankte Personen pflegen, die wegen ihrer Ansteckungsgefahr in besonderen Tuberkuloseabteilungen oder Tuberkulosestationen untergebracht sind,
b) Kranke in geschlossenen psychiatrischen Abteilungen oder Stationen pflegen,
c) in Abteilungen, Stationen oder Räumen Arbeit leisten, in denen ausschließlich Patienten untergebracht sind, die mit radioaktiven Stoffen behandelt werden,

erhalten eine monatliche Zulage von DM 15,– für die Dauer dieser Tätigkeit.

VERGÜTUNGSTABELLE H1

Grundvergütungen zu Anlage 1c
für Mitarbeiter nach Vollendung des 21. Lebensjahres
(zu § 17 Abs. 1 AVR)

gültig ab 1. Januar 1968

Berufsjahre	Monatliche Vergütungen in den Berufsgruppen					
	1 DM	2 DM	3 DM	4 DM	5 DM	6 DM
1. + 2.	643	600	560	520	485	454
3. + 4.	667	616	576	536	497.50	464.50
5. + 6.	691	632	592	552	510	475
7. + 8.	715	648	608	568	522.50	485.50
9. + 10.	739	664	624	584	535	496
11. + 12.	763	680	640	600	547.50	506.50
13. + 14.	787	696	656	616	560	517
Steigerungsbetrag monatlich	24	16	16	16	12.50	10.50
Tarifklasse des Ortszuschlages	III	III	III	III	III	III

VERGÜTUNGSTABELLE H 2

Grundvergütungen zu Anlage 1 c
für Mitarbeiter vom 16. Lebensjahr an bis zur Erreichung des erforderlichen Eingangsalters
(zu § 17 Abs. 4 AVR)

gültig ab 1. Januar 1968

Vergütungsgruppe	für Mitarbeiter nach Vollendung des 18. Lebensjahres monatlich DM	19. Lebensjahres monatlich DM	20. Lebensjahres monatlich DM	Tarifklasse des Ortszuschlags
H 1	568	598	622	III
H 2	530	559	581	III
H 3	494	521	542	III
H 4	459	483	503	III
H 5	424	449	468	III
H 6	396	419	437	III

VERGÜTUNGSTABELLE H 3

Gesamtvergütungen zu Anlage 1 c
für Mitarbeiter, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben
(zu § 17 Abs. 5 AVR)

gültig ab 1. Januar 1968

Alter	Ortsklasse	Gesamtvergütungen in den Vergütungsgruppen 1 monatlich DM	2 monatlich DM	3 monatlich DM	4 monatlich DM	5 monatlich DM	6 monatlich DM
Vor Vollendung des 16. Lebensjahres	S	494	468	443	418	395	376
	A	478	452	428	403	380	360
Nach Vollendung des 16. Lebensjahres	S	573	543	515	485	460	437
	A	555	526	497	468	441	419
Nach Vollendung des 17. Lebensjahres	S	653	619	587	554	523	498
	A	632	598	566	533	502	477

Ortszuschläge *)

(zu § 19 AVR)

gültig ab 1. Oktober 1966

Tarifklasse	zu den Tarifklassen gehörende Vergütungsgruppen	Ortsklasse	Stufe 1 Ledige	Stufe 2 Verheiratete ohne Kinder, Verwitwete, Geschiedene, Ledige nach Vollendung des 40. Lebensjahres	Stufe 3 Verheiratete mit einem zu berücksichtigenden Kind
Ib	Ia, Ib, IIa, IIb	S	223	290	320
		A	187	246	275
II	III–Vb	S	180	238	268
	Kr7–Kr9	A	152	202	231
III	Vc–X	S	147	205	235
	Kr1–Kr6	A	123	173	202
	H1–H6				

Bei mehr als einem nach § 20 AVR zu berücksichtigenden Kind erhöht sich der Ortszuschlag für jedes weitere zu berücksichtigende Kind, und zwar

für das zweite bis zum fünften Kind	in Ortsklasse S um je DM 37
	in Ortsklasse A um je DM 35
für das sechste und die weiteren Kinder	in Ortsklasse S um je DM 47
	in Ortsklasse A um je DM 45

*) Abweichende landeskirchliche Regelungen sind zu berücksichtigen.

Erholungsurlaub

(zu § 28 AVR)

(1) Die Dauer des Erholungsurlaubes beträgt, soweit keine günstigeren gesetzlichen Regelungen bestehen:

in den Vergütungsgruppen		bis zum vollendeten		nach vollendetem
Anlage 1a	Anlage 1b Anlage 1c	30. Lebensjahr Werktage	40. Lebensjahr Werktage	40. Lebensjahr Werktage
Ia		25	32	36
Ib – IVa		22	27	32
	Kr5 – Kr9	24	26	30
IVb – VI		20	24	30
	Kr1 – Kr4	24	24	28
VII – X	H1 – H6	18	24	27

(2) Bis zu einem Lebensalter von 18 Jahren beträgt der Urlaub allgemein 24 Werktage.

(3) Einen Urlaub von mindestens 24 Werktagen erhalten:
a) Ärzte; med.-techn. Assistenten(innen) sowie med.-techn. Gehilfen, die im Röntgen- oder Radiumdienst tätig sind;
b) Mitarbeiter im Fürsorgedienst, die überwiegend im Außendienst beschäftigt sind;
c) Gemeindeschwestern, Haus- und Familienpflegerinnen;
d) Heimleiter;
e) Jugendleiterinnen, Kindergärtnerinnen, Hortnerinnen und Heimerzieher, soweit sie nicht überwiegend Verwaltungsarbeit ausüben.

D Gesetze, Verordnungen, Richtlinien und Muster

D Gesetze, Verordnungen, Richtlinien und Muster

Arbeitszeitordnung

vom 30. April 1938 (RGBl. I S. 447)
mit späteren Änderungen
— Auszug —

Inhaltsübersicht

Erster Abschnitt: Allgemeine Vorschriften
§ 1 Geltungsbereich
§ 2 Begriff der Arbeitszeit

Zweiter Abschnitt: Arbeitszeit im allgemeinen
§ 3 Regelmäßige Arbeitszeit
§ 4 Andere Verteilung der Arbeitszeit
§ 5 Vor- und Abschlußarbeiten
§ 6 Arbeitszeitverlängerung an dreißig Tagen
§ 7 Arbeitszeitverlängerung durch Tarifordnung
§ 8 Arbeitszeitverlängerung durch das Gewerbeaufsichtsamt
§ 9 Arbeitszeit bei gefährlichen Arbeiten
§ 10 Ununterbrochene Arbeitszeit
§ 11 Höchstgrenze für Arbeitszeitverlängerungen
§ 12 Arbeitsfreie Zeiten und Ruhepausen
§ 13 Sonderregelung für öffentliche Betriebe und Verwaltungen
§ 14 Außergewöhnliche Fälle
§ 15 Mehrarbeitsvergütung

Dritter Abschnitt: Erhöhter Schutz für Frauen
§ 16 Beschäftigungsverbote
§ 17 Höchstarbeitszeit
§ 18 Ruhepausen
§ 19 Nachtruhe und Frühschluß vor Sonn- und Feiertagen
§ 20 Behördliche Genehmigung von Ausnahmen
§ 21 Ausnahmen in Notfällen

Vierter Abschnitt: Werktäglicher Ladenschluß
§ 22 Offene Verkaufsstellen
§ 23 Sonstige Verkaufsstellen

Fünfter Abschnitt: Durchführungsvorschriften
§ 24 Aushänge und Verzeichnisse
§ 25 Strafvorschriften und Zwangsmaßnahmen
§ 26 Beschwerden
§ 27 Arbeitsaufsicht und Behördenzuständigkeit
§ 28 Ausnahmen im öffentlichen Interesse
§ 29 Ausführungsbestimmungen

ERSTER ABSCHNITT

Allgemeine Vorschriften

§ 1
Geltungsbereich

(1) Die Arbeitszeitordnung gilt für Gefolgschaftsmitglieder über achtzehn Jahre in Betrieben und Verwaltungen aller Art, auch wenn sie nicht mit der Absicht der Gewinnerzielung betrieben werden. Ausgenommen sind:

1. die Landwirtschaft einschließlich des Gartenbaues, des Weinbaues und der Imkerei, die Forstwirtschaft, die Jagd, die Tierzucht und die land- und fortswirtschaftlichen Nebenbetriebe gewerblicher Art, letztere jedoch nur, wenn sie nur für eigenen Bedarf arbeiten,
2. die Fischerei, die Seeschiffahrt und die Luftfahrt, ausschließlich der zugehörigen Land- und Bodenbetriebe.

(2) Die Arbeitszeitordnung gilt nicht für

1. Generalbevollmächtigte und die im Handelsregister oder Genossenschaftsregister eingetragenen Vertreter eines Unternehmens,
2. sonstige Angestellte in leitender Stellung, die Vorgesetzte von mindestens zwanzig Gefolgschaftsmitgliedern sind oder deren Jahresarbeitsverdienst die im Versicherungsgesetz für Angestellte für die Versicherungspflicht jeweils bestimmte Höchstgrenze übersteigt,
3. pharmazeutisch vorgebildete Gefolgschaftsmitglieder in Apotheken.

(3) Für Bäckereien und Konditoreien gilt das Gesetz über die Arbeitszeit in Bäckereien und Konditoreien vom 29. Juni 1936 (RGBl. I S. 521), abgeändert durch das Gesetz über Kinderarbeit und über die Arbeitszeit der Jugendlichen (Jugendschutzgesetz) vom 30. April 1938 (RGBl. I S. 437). Für das Pflegepersonal und die ihm gleichgestellten Gefolgschaftsmitglieder in Krankenpflegeanstalten gilt die Verordnung über die Arbeitszeit in Krankenpflegeanstalten vom 13. Februar 1924 (RGBl. I S. 66, 154).

§ 2
Begriff der Arbeitszeit

(1) Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen.

(2) Im Steinkohlenbergbau gilt als Arbeitszeit die Schichtzeit; sie wird gerechnet vom Beginn der Seilfahrt bei der Einfahrt bis zum Wiederbeginn bei der Ausfahrt oder vom Eintritt des einzelnen Gefolgschaftsmitgliedes in das Stollenmundloch bis zu seinem Wiederaustritt.

(3) Arbeitszeit ist auch die Zeit, während der ein im übrigen im Betrieb Beschäftigter in seiner eigenen Wohnung oder Werkstätte oder sonst außerhalb des Betriebes beschäftigt wird. Werden Gefolgschaftsmitglieder von mehreren Stellen beschäftigt, so dürfen die einzelnen Beschäftigungen zusammen die gesetzliche Höchstgrenze der Arbeitszeit nicht überschreiten.

ZWEITER ABSCHNITT

Arbeitszeit im allgemeinen

§ 3
Regelmäßige Arbeitszeit

Die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit darf die Dauer von acht Stunden nicht überschreiten.

§ 4
Andere Verteilung der Arbeitszeit

(1) Wird die Arbeitszeit an einzelnen Werktagen regelmäßig verkürzt, so kann die ausfallende Arbeitszeit auf die übrigen Werktage derselben sowie der vorhergehenden oder der folgenden Woche verteilt werden. Dieser Ausgleich ist ferner zulässig, soweit die Art des Betriebes eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit erfordert; das Gewerbeaufsichtsamt kann bestimmen, ob diese Voraussetzung vorliegt.
(2) Die durch Betriebsferien, Volksfeste, öffentliche Veranstaltungen oder aus ähnlichem Anlaß an Werktagen ausfallende Arbeitszeit kann auf die Werktage von fünf zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen verteilt werden. Dasselbe gilt, wenn in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen ausfällt, um den Gefolgschaftsmitgliedern eine längere zusammenhängende Freizeit zu gewähren.
(3) Die tägliche Arbeitszeit darf bei Anwendung der Vorschriften der Absätze 1 und 2 zehn Stunden täglich nicht überschreiten. Das Gewerbeaufsichtsamt kann eine Überschreitung dieser Grenze zulassen.

§ 5
Vor- und Abschlußarbeiten

(1) Die für den Betrieb oder eine Betriebsabteilung zulässige Dauer der Arbeitszeit darf um zwei Stunden täglich, jedoch höchstens bis zu zehn Stunden täglich in folgenden Fällen ausgedehnt werden:

1. bei Arbeiten zur Reinigung und Instandhaltung, soweit sich diese Arbeiten während des regelmäßigen Betriebes nicht ohne Unterbrechung oder erhebliche Störung ausführen lassen,
2. bei Arbeiten, von denen die Wiederaufnahme oder Aufrechterhaltung des vollen Betriebes arbeitstechnisch abhängt.

(2) Beim Zuendebedienen der Kundschaft einschließlich der damit zusammenhängenden notwendigen Aufräumungsarbeiten darf die Arbeitszeit um eine halbe Stunde, jedoch höchstens bis zu zehn Stunden täglich verlängert werden.
(3) Die Arbeitszeit darf in den Fällen des Absatzes 1 über zehn Stunden täglich verlängert werden, wenn eine Vertretung des Gefolgschaftsmitgliedes durch andere Gefolgschaftsmitglieder nicht möglich ist und die Heranziehung betriebsfremder Personen dem Betriebsführer nicht zugemutet werden kann.

Als Vor- und Abschlußarbeiten gelten hierbei nur solche Arbeiten, die die Dauer von zwei Stunden täglich nicht überschreiten.
(4) Das Gewerbeaufsichtsamt kann bestimmen, welche Arbeiten als Vor- und Abschlußarbeiten gelten.

§ 6
Arbeitszeitverlängerung an dreißig Tagen

Die Gefolgschaftsmitglieder eines Betriebes oder einer Betriebsabteilung dürfen an dreißig Tagen im Jahr über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus mit Mehrarbeit bis zu zwei Stunden täglich, jedoch nicht länger als zehn Stunden täglich beschäftigt werden.

§ 7
Arbeitszeitverlängerung durch Tarifordnung[1]

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit kann durch Tarifordnung[1] bis zu zehn Stunden täglich verlängert werden.
(2) Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfange Arbeitsbereitschaft fällt, kann die Arbeitszeit auch über zehn Stunden täglich verlängert werden.
(3) Die von einem Reichsminister nach dem Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben vom 23. März 1934 (RGBl. I S. 220) § 16 Abs. 2 erlassene gemeinsame Dienstordnung steht im Sinne der Arbeitszeitordnung der Tarifordnung gleich.

§ 8
Arbeitszeitverlängerung durch das Gewerbeaufsichtsamt

(1) Das Gewerbeaufsichtsamt kann beim Nachweis eines dringenden Bedürfnisses eine von den §§ 3, 4 und 7 abweichende befristete Regelung der Arbeitszeit zulassen.
(2) Eine über zehn Stunden täglich hinausgehende Arbeitszeit kann das Gewerbeaufsichtsamt nur zulassen, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfange Arbeitsbereitschaft fällt oder wenn die Arbeitszeitverlängerung aus dringenden Gründen des Gemeinwohls erforderlich ist.

§ 9
Arbeitszeit bei gefährlichen Arbeiten

(1) Für Gewerbezweige oder Gruppen von Gefolgschaftsmitgliedern, die unter besonderen Gefahren für Leben oder Gesundheit arbeiten, insbesondere für Arbeiter im Steinkohlenbergbau untertage sowie für Arbeiter, die in außergewöhnlichem Grade der Einwirkung von Hitze, giftigen Stoffen, Staub oder dergleichen oder der Gefährdung durch Sprengstoffe ausgesetzt sind, ist

[1] jetzt Tarifvertrag

eine Überschreitung der Grenze des § 3, abgesehen von einer anderen Verteilung der Arbeitszeit nach den §§ 4 und 10, nur auf Grund einer Tarifordnung[1] nach § 7 oder einer Genehmigung des Gewerbeaufsichtsamts nach § 8 und nur dann zulässig, wenn die Arbeitszeitverlängerung aus Gründen des Gemeinwohls dringend erforderlich ist. Eine Überschreitung auf Grund einer Tarifordnung[1] oder Genehmigung des Gewerbeaufsichtsamts ist ferner zulässig, wenn sie sich in langjähriger Übung als unbedenklich erwiesen hat und eine halbe Stunde nicht übersteigt. Der Reichsarbeitsminister bestimmt, für welche Gewerbezweige oder Gruppen von Gefolgschaftsmitgliedern diese Beschränkung gilt.
(2) Der Reichsarbeitsminister kann für einzelne Arten von Betrieben oder Beschäftigungen, die mit besonderen Gefahren für die Gesundheit der Gefolgschaftsmitglieder verbunden sind, eine über die Vorschriften der Arbeitszeitordnung hinausgehende Begrenzung der Arbeitszeit anordnen.
(3) Im Bergbau untertage ist für Betriebspunkte mit einer Wärme über 28 Grad Celsius durch die zuständige Bergbehörde eine Verkürzung der Arbeitszeit der Gefolgschaftsmitglieder anzuordnen. Weitergehende bergpolizeiliche Bestimmungen bleiben unberührt.

§ 10
Ununterbrochene Arbeitszeit

Bei Arbeiten, die werktags und sonntags einen ununterbrochenen Fortgang erfordern, dürfen zur Herbeiführung eines regelmäßigen wöchentlichen Schichtwechsels männliche Gefolgschaftsmitglieder innerhalb eines Zeitraums von drei Wochen einmal zu einer Schicht von höchstens sechzehnstündiger Dauer einschließlich der Ruhepausen herangezogen werden, sofern ihnen in diesen drei Wochen zweimal eine ununterbrochene Ruhezeit von je vierundzwanzig Stunden gewährt wird. Das Gewerbeaufsichtsamt kann eine abweichende Regelung zulassen.

§ 11
Höchstgrenze für Arbeitszeitverlängerungen

Die Arbeitszeit darf, abgesehen von den Vorschriften des § 4 Abs. 3 Satz 2, § 5 Abs. 3, § 7 Abs. 2, § 8 Abs. 2, § 10 und § 14, auch beim Zusammentreffen mehrerer Ausnahmen zehn Stunden täglich nicht überschreiten.

§ 12
Arbeitsfreie Zeiten und Ruhepausen

(1) Den Gefolgschaftsmitgliedern ist nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren. In Gast- und Schankwirtschaften, im übrigen Beherbergungswesen und im Verkehrswesen darf die ununterbrochene Ruhezeit auf zehn Stunden verkürzt

[1] jetzt Tarifvertrag

werden. Das Gewerbeaufsichtsamt kann beim Nachweis eines dringenden Bedürfnisses weitergehende Ausnahmen zulassen.
(2) Den männlichen Gefolgschaftsmitgliedern sind bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden mindestens eine halbstündige Ruhepause oder zwei viertelstündige Ruhepausen zu gewähren, in denen eine Beschäftigung im Betriebe nicht gestattet ist. Für den Aufenthalt während der Pausen sind nach Möglichkeit besondere Aufenthaltsräume oder freie Plätze bereitzustellen. Bei Arbeiten, die einen ununterbrochenen Fortgang erfordern, sind die in Wechselschichten beschäftigten Gefolgschaftsmitglieder ausgenommen; jedoch müssen ihnen Kurzpausen von angemessener Dauer gewährt werden. Die Vorschriften des § 20 Abs. 3 über eine andere Regelung durch das Gewerbeaufsichtsamt finden entsprechende Anwendung.

§ 13
Sonderregelung für öffentliche Betriebe und Verwaltungen

(1) Für die Betriebe und Verwaltungen des Reichs, des „Unternehmens Reichsautobahnen", der Reichsbank und der Länder und für die Verwaltungen der Gemeinden und Gemeindeverbände können die vorgesetzten Dienstbehörden die für Beamte gültigen Dienstvorschriften über die Arbeitszeit auf die Gefolgschaftsmitglieder übertragen.
(2) Für Angestellte, die von Körperschaften des öffentlichen Rechts gemeinsam mit Beamten beschäftigt werden, gelten mangels abweichender Einzelabrede, Dienstordnung oder Tarifordnung[1] die für Beamte gültigen Dienstvorschriften über die Arbeitszeit auch ohne ausdrückliche Übertragung nach Abs. 1.

§ 14
Außergewöhnliche Fälle

(1) Die Vorschriften der §§ 3 bis 13 über Dauer der Arbeitszeit, arbeitsfreie Zeiten und Ruhepausen finden keine Anwendung auf vorübergehende Arbeiten in Notfällen und in außergewöhnlichen Fällen, die unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind, besonders wenn Rohstoffe oder Lebensmittel zu verderben oder Arbeitserzeugnisse zu mißlingen drohen.
(2) Dasselbe gilt, wenn eine verhältnismäßig geringe Zahl von Gefolgschaftsmitgliedern an einzelnen Tagen mit Arbeiten beschäftigt wird, deren Nichterledigung das Ergebnis der Arbeit gefährden oder einen unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Schaden zur Folge haben würde und wenn dem Betriebsführer andere Vorkehrungen nicht zugemutet werden können.

[1] jetzt Tarifvertrag

§ 14a[1]
Arbeitnehmer in der Bundeswehr

Die Arbeitnehmer in der Bundeswehr sind verpflichtet, auf Weisung ihres Arbeitgebers über die in den §§ 3 bis 13 festgelegten Arbeitszeitgrenzen hinaus Mehrarbeit zu leisten, soweit solche Weisungen aus zwingenden Gründen der Verteidigung durch Rechtsverordnung, die der Bundesminister für Verteidigung im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Arbeit erläßt, für zulässig erklärt werden. Hinsichtlich der Vergütung für Mehrarbeit gilt § 15 Abs. 1 und 2 sinngemäß.

§ 15[2]
Mehrarbeitsvergütung

(1) Wird auf Grund des § 6 über Arbeitszeitverlängerung an dreißig Tagen, des § 7 über Arbeitszeitverlängerung durch Tarifordnung[3], des § 8 über Arbeitszeitverlängerung durch das Gewerbeaufsichtsamt und des § 14 über außergewöhnliche Fälle Mehrarbeit geleistet, so haben die Gefolgschaftsmitglieder mit Ausnahme der Lehrlinge für die über die Grenzen der §§ 3 und 4 hinausgehende Arbeitszeit Anspruch auf eine angemessene Vergütung über den Lohn für die regelmäßige Arbeitszeit hinaus. Dies gilt nicht, soweit die Mehrarbeit auch nach den Vorschriften des § 5 über Vor- und Abschlußarbeiten zulässig wäre oder lediglich infolge von Notfällen, Naturereignissen, Unglücksfällen oder anderen unvermeidlichen Störungen erforderlich ist. Bei Arbeitszeitverlängerungen durch Tarifordnung[3] oder behördliche Genehmigung entfällt der Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfange Arbeitsbereitschaft fällt.
(2) Als angemessene Vergütung gilt, wenn nicht die Beteiligten eine andere Regelung vereinbaren oder ein Reichsminister durch gemeinsame Dienstordnung, der Reichsarbeitsminister oder der Treuhänder (Sondertreuhänder) der Arbeit eine abweichende Regelung trifft, ein Zuschlag von fünfundzwanzig vom Hundert.
(3) Wird in Gewerben, die ihrer Art nach in gewissen Zeiten des Jahres regelmäßig zu erheblich verstärkter Tätigkeit genötigt sind, in diesen Zeiten über die Grenze des § 3 hinaus gearbeitet, so kann der Reichsarbeitsminister bestimmen, daß die Vorschriften der Abs. 1 und 2 keine Anwendung finden, soweit die Mehrarbeit durch Verkürzung der Arbeitszeit in den übrigen Zeiten des Jahres ausgeglichen wird.

---

[1] Erl.: § 14a eingefügt durch § 69 des Soldatengesetzes vom 19. März 1956 (BGBl. I S. 114), in Kraft getreten am 1. April 1956. Das Soldatengesetzt gilt auch im Saarland (§ 1 Nr. 62 der VO vom 26. August 1957) — Gesetz über die Rechtsstellung der Soldaten (Soldatengesetz) vom 19. März 1956 —.

[2] § 15 ist mit dem Ende der Übergangszeit (5. Juli 1959, 24 Uhr), auch im Saarland in Kraft getreten (§ 1 Nr. 6 des Ges. vom 30. Juni 1959, BGBl. I S. 361) — § 15 der Arbeitszeitordnung vom 30. April 1938 (RGBl. I S. 447).

[3] jetzt Tarifvertrag

DRITTER ABSCHNITT

Erhöhter Schutz für Frauen

§ 16
Beschäftigungsverbote

(1) Weibliche Gefolgschaftsmitglieder dürfen in Bergwerken, Salinen, Aufbereitungsanstalten und unterirdisch betriebenen Brüchen und Gruben nicht untertage, ferner bei der Förderung mit Ausnahme der Aufbereitung (Separation, Wäsche), bei dem Transport und der Verladung auch nicht übertage beschäftigt werden.
(2) Weibliche Gefolgschaftsmitglieder dürfen weiter nicht in Kokereien und nicht mit der Beförderung von Roh- und Werkstoffen bei Bauten aller Art beschäftigt werden.
(3) Der Reichsarbeitsminister kann die Beschäftigung von weiblichen Gefolgschaftsmitgliedern für einzelne Arten von Betrieben oder Arbeiten, die mit besonderen Gefahren für Gesundheit und Sittlichkeit verbunden sind, gänzlich untersagen oder von Bedingungen abhängig machen.

§ 17
Höchstarbeitszeit

(1) Mit den in § 5 Abs. 1 genannten Vor- und Abschlußarbeiten dürfen weibliche Gefolgschaftsmitglieder höchstens eine Stunde über die für den Betrieb oder die Betriebsleitung zulässige Dauer der Arbeitszeit hinaus beschäftigt werden.
(2) Bei Anwendung der Ausnahmen des zweiten Abschnittes dürfen weibliche Gefolgschaftsmitglieder nicht länger als zehn Stunden täglich beschäftigt werden. An den Tagen vor Sonn- und Feiertagen darf die Arbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten.
(3) Die Vorschrift des Absatzes 2 Satz 2 gilt nicht für das Verkehrswesen, für Gast- und Schankwirtschaften, für das übrige Beherbergungswesen, für das Friseurhandwerk, für Badeanstalten, für Krankenpflegeanstalten, für Musikaufführungen, Theatervorstellungen, andere Schaustellungen, Darbietungen oder Lustbarkeiten, für Filmaufnahmen, für Gärtnereien, für Apotheken, für offene Verkaufsstellen und für die mit ihnen verbundenen Änderungswerkstätten sowie für den Marktverkehr.

§ 18
Ruhepausen

(1) Den weiblichen Gefolgschaftsmitgliedern müssen bei einer Arbeitszeit von mehr als viereinhalb Stunden eine oder mehrere im voraus feststehende Ruhepausen von angemessener Dauer innerhalb der Arbeitszeit gewährt werden. Die Ruhepausen müssen mindestens betragen bei mehr als viereinhalb bis zu sechs Stunden Arbeitszeit zwanzig Minuten, bei mehr als sechs bis zu acht Stunden eine halbe Stunde, bei mehr als acht bis zu neun Stunden

dreiviertel Stunden und bei mehr als neun Stunden eine Stunde. Bei mehr als acht bis zu achteinhalb Stunden Arbeitszeit dürfen die Ruhepausen auf eine halbe Stunde verkürzt werden, wenn die Verlängerung der Arbeitszeit über acht Stunden dazu dient, durch andere Verteilung der Arbeitszeit einen Frühschluß vor Sonn- und Feiertagen herbeizuführen. Länger als viereinhalb Stunden hintereinander dürfen weibliche Gefolgschaftsmitglieder nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.
(2) Als Ruhepausen gelten nur Arbeitsunterbrechungen von mindestens einer Viertelstunde.
(3) Während der Ruhepausen darf den weiblichen Gefolgschaftsmitgliedern eine Beschäftigung im Betriebe nicht gestattet werden. Für den Aufenthalt während der Pausen sind nach Möglichkeit besondere Aufenthaltsräume oder freie Plätze bereitzustellen. Der Aufenthalt in den Arbeitsräumen darf nur gestattet werden, wenn die Arbeit in den Teilen des Betriebes, in denen die weiblichen Gefolgschaftsmitglieder sich aufhalten, während der Pausen völlig eingestellt und auch sonst die notwendige Erholung nicht beeinträchtigt wird.

§ 19
Nachtruhe und Frühschluß vor Sonn- und Feiertagen

(1) Arbeiterinnen dürfen nicht in der Nachtzeit von zwanzig bis sechs Uhr und an den Tagen vor Sonn- und Feiertagen nicht nach siebzehn Uhr beschäftigt werden.
(2) In mehrschichtigen Betrieben dürfen Arbeiterinnen bis dreiundzwanzig Uhr beschäftigt werden. Nach vorheriger Anzeige an das Gewerbeaufsichtsamt kann die Frühschicht regelmäßig frühestens um fünf Uhr beginnen, wenn die Spätschicht entsprechend früher endet. Das Gewerbeaufsichtsamt kann zulassen, daß die Spätschicht regelmäßig spätestens um vierundzwanzig Uhr endet, wenn die Frühschicht entsprechend später beginnt.
(3) Die Vorschriften der Absätze 1 und 2 gelten nicht für die in § 17 Abs. 3 genannten Betriebe.

§ 20
Behördliche Genehmigung von Ausnahmen

(1) Der Reichsarbeitsminister kann aus betriebstechnischen oder allgemein wirtschaftlichen Gründen Ausnahmen von den Vorschriften des § 17 über Höchstarbeitszeit und des § 19 über Nachtruhe und Frühschluß vor Sonn- und Feiertagen zulassen.
(2) Das Gewerbeaufsichtsamt kann beim Nachweis eines dringenden Bedürfnisses Ausnahmen von den im Absatz 1 genannten Vorschriften auf die Dauer von zwei Wochen, jedoch für nicht mehr als vierzig Tage innerhalb eines Kalenderjahres unter der Voraussetzung zulassen, daß die zu gewährende ununterbrochene Ruhezeit nicht weniger als zehn Stunden beträgt.
(3) Das Gewerbeaufsichtsamt kann aus wichtigen Gründen eine vom § 18 abweichende Regelung der Ruhepausen zulassen. Es kann für Betriebe oder Betriebsteile oder für bestimmte Arbeiten, soweit die Schwere der Arbeit oder der sonstige Einfluß der Beschäftigung auf die Gesundheit der weiblichen

Gefolgschaftsmitglieder es dringend erwünscht erscheinen läßt, über die Vorschriften des § 18 Abs. 1 und 2 hinausgehende Pausen anordnen.
(4) Das Gewerbeaufsichtsamt kann abweichend vom § 19 Abs. 1 in Betrieben, in denen die Arbeiter in außergewöhnlichem Grade der Einwirkung von Hitze ausgesetzt sind, in der warmen Jahreszeit die Beschäftigung von Arbeiterinnen vor sechs Uhr zulassen.

§ 21
Ausnahmen in Notfällen

Die Vorschriften der §§ 17 bis 19 über Höchstarbeitszeit, Ruhepausen, Nachtruhe und Frühschluß vor Sonn- und Feiertagen finden keine Anwendung auf vorübergehende Arbeiten, die in Notfällen sofort vorgenommen werden müssen. Der Betriebsführer hat die Vornahme solcher Arbeiten dem Gewerbeaufsichtsamt unverzüglich anzuzeigen.

VIERTER ABSCHNITT

Werktäglicher Ladenschluß

§§ 22 und 23 (außer Kraft)

FÜNFTER ABSCHNITT

Durchführungsvorschriften

§ 24
Aushänge und Verzeichnisse

(1) Der Betriebsführer ist verpflichtet:
1. einen Abdruck der Arbeitszeitordnung an geeigneter Stelle im Betriebe zur Einsichtnahme auszulegen;
2. einen Aushang über Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Ruhepausen an sichtbarer Stelle im Betriebe anzubringen;
3. einen Nachweis über die andere Verteilung der Arbeitszeit nach § 4, über die Vor- und Abschlußarbeiten nach § 5, über die Arbeitszeitverlängerung an dreißig Tagen nach § 6 und über die Arbeiten in außergewöhnlichen Fällen nach § 14 zu führen und darin Lage und Dauer der Arbeitszeit und ihre Verteilung auf die Gefolgschaftsmitglieder unverzüglich anzugeben; den beteiligten Gefolgschaftsmitgliedern ist auf Verlangen Einsicht in den Nachweis zu gewähren.

(2) Der im Abs. 1 Nr. 3 vorgeschriebene Nachweis ist dem Gewerbeaufsichtsamt auf Verlangen vorzulegen oder zur Einsicht einzusenden.

§ 25
Strafvorschriften und Zwangsmaßnahmen

. . . . . .

§ 26
Beschwerden[1]

. . . . . .[1]

§ 27
Arbeitsaufsicht und Behördenzuständigkeit

(1) Die Aufsicht über die Ausführung der Vorschriften der Arbeitszeitordnung und der auf Grund der Arbeitszeitordnung erlassenen Bestimmungen obliegt den Gewerbeaufsichtsämtern. (Für die Aufsicht über die Ausführung der Vorschriften des Vierten Abschnittes über den werktäglichen Ladenschluß sind neben den Gewerbeaufsichtsämtern die Ortspolizeibehörden zuständig. Gewerbeaufsichtsamt im Sinne der Arbeitszeitordnung ist die örtlich zuständige Dienststelle der Gewerbeaufsicht.)
(2) . . . . . usw.

§ 28
Ausnahmen im öffentlichen Interesse

. . . . . .

§ 29
Ausführungsbestimmungen

. . . . . .

---

[1] Erl.: § 26 ersetzt durch die Vorschriften der §§ 68 ff. VwGO (§ 77 VwGO, in Kraft getreten am 1. April 1960).

Ausführungsverordnung zur Arbeitszeitordnung
vom 12. Dezember 1938
(RGBl. I S. 1799)
— Auszug —

ERSTER ABSCHNITT

Zu § 1 Abs. 1

. . . . . .

Zu § 4 Abs. 1

3. Die Entscheidung, ob die Art des Betriebes eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit erfordert, ist nur in Zweifelsfällen notwendig. Sie kann von Amts wegen oder auf Antrag getroffen werden. Der Bescheid ist dem Unternehmer durch die Post mit Zustellungsurkunde oder durch einen öffentlichen Beamten zuzustellen. Eine besondere Mitteilung ist nicht erforderlich, wenn die Entscheidung öffentlich bekanntgemacht wird.

Zu § 4 Abs. 3

7. Auf Grund des § 4 Abs. 3 kann lediglich eine Überschreitung der zehnstündigen Arbeitszeit, nicht dagegen eine vom § 4 Abs. 1 und 2 abweichende Regelung, z. B. die Verlängerung des Ausgleichszeitraumes, zugelassen werden. Für eine solche Regelung ist gegebenenfalls eine Genehmigung nach § 8 erforderlich; hierbei finden die Vorschriften des § 15 über Mehrarbeitsvergütung Anwendung. Für weibliche Gefolgschaftsmitglieder gelten die weitergehenden Vorschriften des § 17 Abs. 3. Anträge auf Genehmigung einer Überschreitung der Zehnstundengrenze sind ebenso wie die Anträge auf Zulassung von Arbeitszeitverlängerungen (§ 8) nach den Vorschriften der Nr. 11 zu behandeln.

Zu § 5 Abs. 4

8. Die Vorschriften der Nr. 3 bis 6 gelten auch für Entscheidungen, ob bestimmte Arbeiten als Vor- und Abschlußarbeiten im Sinne des § 5 anzusehen sind.

Zu § 7

9. Die Grenze, bis zu der die regelmäßige tägliche Arbeitszeit verlängert werden darf, ist in der Tarifordnung[1] festzulegen. Sie darf zehn Stunden nur für Gefolgschaftsgruppen, in deren Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, überschreiten. In den vor Inkrafttreten dieser Verordnung erlassenen Tarifordnungen[1] treten Bestimmungen, die die andere

[1] jetzt Tarifvertrag

Verteilung der Arbeitszeit abweichend vom § 4 regeln, außer Kraft: es gilt die gesetzliche Regelung.

Zu § 8

10. . . . . .
11. . . . . .
12. Für Mehrarbeit, die auf Grund einer Genehmigung nach § 8 geleistet wird, hat das Gefolgschaftsmitglied regelmäßig einen Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung (§ 15 Abs. 1 Satz 1). Nach § 15 Abs. 1 Satz 3 entfällt der Anspruch, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt; die hierfür in Betracht kommenden Gefolgschaftsgruppen sind in der Genehmigung zu bezeichnen. In der Genehmigung ist keine Regelung der Mehrarbeitsvergütung zu treffen; es kann jedoch auf die gesetzlichen und gegebenenfalls auf die tariflichen Bestimmungen über Mehrarbeitsvergütung hingewiesen werden.

Zu § 10

13. Anträge auf Zulassung einer abweichenden Regelung des Schichtwechsels sind nach den Vorschriften der Nr. 11 zu behandeln.

Zu § 12 Abs. 1

14. Die ununterbrochene Ruhezeit darf, abgesehen von den im § 12 Abs. 1 Satz 2 genannten Betrieben, auch in Bäckereien und Konditoreien für die der Arbeitszeitordnung unterliegenden Gefolgschaftsmitglieder auf zehn Stunden verkürzt werden.
15. Anträge auf Verkürzung der arbeitsfreien Zeiten sollen die entsprechenden Angaben der Nr. 10 enthalten; sie sind nach den Vorschriften der Nr. 11 zu behandeln.

Zu § 12 Abs. 2

16. Bei Arbeiten, die einen ununterbrochenen Fortgang erfordern, findet die im § 12 Abs. 2 Satz 3 zugelassene Ausnahme von der allgemeinen Pausenregelung keine Anwendung, wenn die Arbeiten nur in zwei Schichten ausgeführt werden.
17. Bei einer abweichenden Festsetzung der Ruhepausen sind u. a. die Art der Arbeit, die Beschaffenheit der Arbeitsräume, das Vorhandensein von Aufenthaltsräumen und das Geschlecht der Gefolgschaftsmitglieder zu berücksichtigen. Eine Verkürzung der Ruhepausen ist nur zuzulassen, wenn die Gesamtdauer der Ruhepausen dieselbe bleibt oder die notwendige Erholung anderweitig sichergestellt ist. Eine Verlängerung der Ruhepausen kommt für Gefolgschaftsmitglieder in Betracht, die durch die Beschäftigung in erheblichem Maße beansprucht oder der Einwirkung giftiger Stoffe ausgesetzt sind. Bei Fließ- und Bandarbeit oder anderen mit besonderen Beanspruchungen verbundenen Arbeitsverfahren können zusätzlich auch häufigere Arbeitsunterbrechungen (Kurzpausen) angeordnet werden, die als Arbeitszeit gelten.

18. Die Zulassung von Ausnahmen, z.B. eine Verkürzung der Ruhepausen, setzt einen Antrag entsprechend der Vorschrift der Nr. 10 voraus; der Antrag ist nach den Vorschriften der Nr. 11 zu behandeln. Eine Verlängerung der Ruhepausen kann auch von Amts wegen angeordnet werden. Die Verfügung ist im Bedarfsfalle im Amtsblatt der höheren Verwaltungsbehörde zu veröffentlichen.

Zu § 15 Abs. 1

19. Den Lehrlingen, die nach § 15 Abs. 1 keinen Anspruch auf eine Mehrarbeitsvergütung haben, sind im Sinne dieser Vorschrift die in einem „anerkannten" Anlernverhältnis beschäftigten Gefolgschaftsmitglieder gleichgestellt. Der Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung entfällt jedoch nur, wenn die Lehrlinge und die in einem „anerkannten" Anlernverhältnis beschäftigten Gefolgschaftsmitglieder eine Erziehungsbeihilfe erhalten.

Zu § 16

20. . . . . .

Zu § 19 Abs. 2

21. . . . . .
22. . . . . .

Zu § 20 Abs. 2

23. Ausnahmen von den Vorschriften des § 17 über Höchstarbeitszeit und des § 19 über Nachtruhe und Frühschluß vor Sonn- und Feiertagen können für bestimmte Gefolgschaftsgruppen, für eine Betriebsabteilung oder für den ganzen Betrieb nur auf die Dauer von zwei Wochen und für nicht mehr als vierzig Tage innerhalb eines Kalenderjahres zugelassen werden. Falls einem Unternehmer nacheinander Genehmigungen für bestimmte Gefolgschaftsgruppen, eine Betriebsabteilung oder den ganzen Betrieb erteilt werden, darf das einzelne Gefolgschaftsmitglied höchstens an vierzig Tagen im Kalenderjahr abweichend von den Vorschriften der §§ 17 und 19 beschäftigt werden.
24. Anträge auf Zulassung der in Nr. 23 genannten Ausnahmen sollen die entsprechenden Angaben der Nr. 10 enthalten; sie sind nach den Vorschriften der Nr. 11 zu behandeln.

Zu § 20 Abs. 3

25. Für eine abweichende Regelung der Ruhepausen der Frauen gelten die Vorschriften der Nr. 17 und 18 entsprechend.

Zu § 20 Abs. 4

26. . . . . .

Zu § 21

27. Die Anzeige von Notfällen ist unverzüglich mündlich (fernmündlich) oder schriftlich zu erstatten. In der Anzeige sind die Umstände, die eine Ausnahme

nach § 21 begründen, der Umfang der Ausnahme und ihre voraussichtliche Dauer anzugeben. Bei Arbeiten von längerer Dauer kann eine abweichende Regelung der Arbeitszeit nicht auf § 21 gestützt werden. Das Gewerbeaufsichtsamt (Bergbehörde) hat nach Möglichkeit nachzuprüfen, ob ein Notfall vorliegt.

Zu § 24 Abs. 1 Nr. 1

28. Statt der Auslage kann ein Aushang der Arbeitszeitordnung erfolgen. Auf dem Aushang müssen mindestens die Vorschriften der §§ 1 bis 27 leicht lesbar abgedruckt sein.

Zu § 24 Abs. 1 Nr. 2

29. Die Vorschrift, daß ein Aushang über Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Ruhepausen an sichtbarer Stelle anzubringen ist, gilt entsprechend für Jugendliche (Jugendarbeitsschutzgesetz § 23 Abs. 1 Nr. 3)[1]. Die Angaben für Erwachsene und Jugendliche können auf einem Aushang vereinigt werden. Falls die Arbeitszeit in einzelnen Betriebsabteilungen verschieden geregelt ist, ist für jede Betriebsabteilung ein Aushang erforderlich. Weicht die regelmäßige Arbeitszeit einzelner Gefolgschaftsmitglieder von der allgemeinen Arbeitszeit ab, so sind die abweichenden Arbeitszeiten auf dem Aushang kenntlich zu machen. Das Gewerbeaufsichtsamt (Bergbehörde) kann nähere Bestimmungen treffen, u. a. auch Vereinfachungen zulassen.

Zu § 24 Abs. 1 Nr. 3

30. Als Nachweis für die andere Verteilung der Arbeitszeit dient der Aushang (Nr. 29), wenn sich dieselbe ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit innerhalb des Ausgleichszeitraumes längere Zeit hindurch wiederholt. Auf dem Aushang müssen Beginn und Ende der Arbeitszeit und der Ruhepausen für jeden Tag des Ausgleichszeitraums angegeben sein.

31. Weicht die tägliche Arbeitszeit in Ausnahmefällen von der durch Aushang (Nr. 29) bekanntgemachten regelmäßigen Arbeitszeit ab, so ist in Ergänzung des Aushangs Tag und Umfang der Abweichung in einem Verzeichnis oder einer Kartei spätestens am folgenden Werktag festzulegen. Aus den Eintragungen muß zu erkennen sein, daß die Gesamtdauer der Arbeitszeit des einzelnen Gefolgschaftsmitgliedes innerhalb des Ausgleichszeitraumes die gesetzliche Grenze nicht überschreitet. Die Eintragungen können auch in den Lohnlisten oder der Lohnkartei gemacht werden.

32. Ändern sich die täglichen Arbeitszeiten häufig, so ist statt des Aushanges (Nr. 29) ein Verzeichnis oder eine Kartei zu führen, in die Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und ihre Dauer für das einzelne Gefolgschaftsmitglied, gegebenenfalls zusammengefaßt für den Betrieb, die Betriebsabteilung oder bestimmte Gefolgschaftsgruppen, spätestens am folgenden Werktag

[1] Vgl. § 54 des Jugendarbeitsschutzgesetzes vom 9. August 1960 (BGBl. I S. 665), vgl. Anlage 8.

einzutragen sind. Als ausreichender Nachweis sind auch Stempeluhrkarten anzusehen. Die Eintragungen können auch in den Lohnlisten oder der Lohnkartei gemacht werden.
33. Der Nachweis über Vor- und Abschlußarbeiten muß sich auf die Dauer dieser Arbeiten und die beteiligten Gefolgschaftsmitglieder erstrecken. Es genügen entsprechende Angaben auf dem Aushang über die tägliche Arbeitszeit (Nr. 29 und 30) oder in dem Verzeichnis, der Kartei oder dem sonstigen Nachweis über die andere Verteilung der Arbeitszeit (Nr. 31 und 32).
34. Der Nachweis über die Arbeitszeitverlängerung an dreißig Tagen im Jahr muß sich auf das Datum der Tage, die Dauer der Arbeitszeit an diesen Tagen und die an der Mehrarbeit beteiligten Betriebsabteilungen erstrecken. Die Angaben sind in einem Verzeichnis oder einer Kartei festzulegen.
35. Die in außergewöhnlichen Fällen festgesetzten Arbeitszeiten, die Art der Arbeiten und die beteiligten Gefolgschaftsmitglieder sind unverzüglich schriftlich festzulegen.

Zu § 24 Abs. 2

37. . . . . .

Zu § 25 Abs. 3

38. . . . . .
39. . . . . .

Zu § 27 Abs. 1

40. . . . . .
41. Aufgehoben durch Kontrollratsgesetz Nr. 2 vom 10. Oktober 1945.

Sonstiges:

42. Die Vorschriften der §§ 12 und 18 über arbeitsfreie Zeiten und Ruhepausen und des § 19 über Nachtruhe gelten auch für die nach anderen gesetzlichen Vorschriften zulässige Beschäftigung von Gefolgschaftsmitgliedern an Sonn- und Feiertagen, soweit in diesen Vorschriften keine abweichende Regelung getroffen ist.

ZWEITER ABSCHNITT

Gast- und Schankwirtschaften

. . . . . .

DRITTER ABSCHNITT

Kraftfahrer und Beifahrer

50. Die Arbeitszeit der Kraftfahrer und Beifahrer darf die in der Arbeitszeitordnung festgesetzten Grenzen (§§ 3 bis 11 und § 17) nicht überschreiten. Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhe-

pausen (§ 2 Abs. 1); sie umfaßt den reinen Dienst am Steuer, Vor- und Abschlußarbeiten, sonstige Hilfsarbeiten und Arbeitsbereitschaft. Der reine Dienst am Steuer darf nicht über acht Stunden in der Schicht ausgedehnt werden. Die Arbeitszeit einschließlich der Ruhepausen (Arbeitsschicht), darf höchstens zwölf Stunden betragen.

51. Die Fahrzeit ist durch Ruhepausen von solcher Dauer zu unterbrechen, daß eine ausreichende Erholung gewährleistet ist. Als Ruhepausen gelten nur Arbeitsunterbrechungen von mindestens einer Viertelstunde. Der Dienst am Steuer darf ohne Unterbrechung höchstens viereinhalb Stunden ausgeübt werden. Nach einem ununterbrochenen viereinhalbstündigen Dienst am Steuer ist für das Gefolgschaftsmitglied eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde einzulegen.

52. Die ununterbrochene Ruhezeit zwischen zwei Schichten muß mindestens elf Stunden betragen; im Verkehrswesen darf die ununterbrochene Ruhezeit auf zehn Stunden verkürzt werden (§ 12 Abs. 1). Innerhalb zweier Wochen müssen zwei ununterbrochene Ruhezeiten von mindestens sechsunddreißig und vierundzwanzig Stunden liegen.

53. „Durch Tarifordnung[1] oder gemeinsame Dienstordnung eines Reichsministers" kann für Kraftfahrer und Beifahrer eine von Nr. 50 bis 52 abweichende Regelung der Dauer des Dienstes am Steuer, der Arbeitsschicht, der Ruhepausen und der Ruhezeiten zugelassen werden. In besonderen Fällen kann das Gewerbeaufsichtsamt (Bergbehörde) beim Nachweis eines dringenden Bedürfnisses eine abweichende Regelung genehmigen.

54. Über die Arbeitszeit der Kraftfahrer und Beifahrer sind Fahrtenbücher zu führen, aus denen die Dauer folgender Zeitgruppen hervorgehen muß: Arbeitsschicht, Vor-, Abschluß- und sonstige Hilfsarbeiten, reiner Dienst am am Steuer, Arbeitsbereitschaft sowie Ruhepausen. Die Eintragungen sind von dem Kraftfahrer und Beifahrer bei Beginn und am Ende jeder Zeitgruppe vorzunehmen. Die Fahrtenbücher sind während der Fahrt mitzuführen und dem zuständigen Beamten auf Verlangen auszuhändigen. Die Vorschriften der Nr. 36 über eine einheitliche Form des Nachweises finden Anwendung.

(Die Vorschriften der Nr. 54 finden ab 1. April 1956 keine Anwendung auf die in § 8 der VO über Schichtenbücher für Kraftfahrer und Beifahrer vom 8. Februar 1956 genannten Arbeitsverhältnisse.)

VIERTER ABSCHNITT

Inkrafttreten

55. Diese Verordnung tritt am 1. Januar 1939 in Kraft ... Gleichzeitig treten außer Kraft die Bekanntmachung betreffend die Beschäftigung von Gehilfen und Lehrlingen in Gast- und Schankwirtschaften vom 23. Januar 1902 (RGBl. S. 33 und 40) und die Ausführungsbestimmungen zur Arbeitszeitordnung vom 11. September 1934 (RGBl. I S. 828)

[1] jetzt Tarifvertrag

Verordnung über die Arbeitszeit in Krankenpflegeanstalten

vom 13. Februar 1924
(RGBl. I S. 66)

§ 1

In Krankenpflegeanstalten darf das Pflegepersonal in der Woche – einschließlich der Sonn- und Feiertage – bis zu 60 Stunden, die Pausen nicht eingerechnet, beschäftigt werden. Die tägliche Arbeitszeit soll in der Regel 10 Stunden nicht überschreiten und durch angemessene Pausen unterbrochen sein.
Als Krankenpflegeanstalten gelten öffentliche und private Anstalten, in denen Kranke oder Sieche versorgt werden, die ständiger ärztlicher Aufsicht oder fachkundiger Pflege bedürfen, ferner Entbindungsanstalten, Säuglingsheime und Irrenanstalten.
Als Pflegepersonal im Sinne dieser Verordnung gelten die Personen, die in einer derartigen Anstalt auf Grund eines Arbeits- oder Lehrverhältnisses überwiegend pflegerische Arbeiten leisten oder Arbeiten häuslicher oder sonstiger Art verrichten, die unmittelbar der Versorgung der Kranken dienen. Für Anstalten des Reichs wird durch den Reichsarbeitsminister, für die übrigen Anstalten durch die höheren Verwaltungsbehörden bestimmt, welche Arbeiten als pflegerische oder sonst unmittelbar der Versorgung der Kranken dienende anzusehen sind.

§ 2

Für Personen, die in einer von der obersten Landesbehörde als gemeinnützig anerkannten Krankenpflegeanstalt beschäftigt sind, gelten die Vorschriften dieser Verordnung auch dann, wenn sie nicht zu dem Pflegepersonal (§ 1 Abs. 3) gehören, es sei denn, daß etwas anderes vereinbart ist. Im übrigen gilt für die in Krankenpflegeanstalten beschäftigten, nicht zum Pflegepersonal gehörenden Personen die Verordnung über die Arbeitszeit vom 21. Dezember 1923 (RGBl. I S. 1249).
Keine dieser Verordnungen gilt für die in Krankenpflegeanstalten beschäftigten Personen

a) die nach § 10 des Betriebsrätegesetzes nicht als Arbeitnehmer gelten,
b) die um ihrer eigenen dauernden Versorgung willen in der Anstalt aufgenommen sind.

§ 3

Die Anstaltsleitung regelt die Dauer und Verteilung der Arbeitszeit und der Pausen sowie die wöchentlichen Freizeiten nach Anhörung der leitenden Ärzte und der Betriebsvertretung. Die Regelung ist durch Aushang an sichtbarer Stelle bekanntzugeben.
Die nach dieser Verordnung sich ergebenden Beschränkungen der Arbeitszeit finden keine Anwendung auf vorübergehende Arbeiten, die in Notfällen unverzüglich vorgenommen werden müssen.

§ 4

Die Aufsicht über die Durchführung dieser Verordnung steht für die Anstalten des Reichs dem Reichsarbeitsminister, für die übrigen Anstalten den von der obersten Landesbehörde zu bestimmenden Gesundheits- oder Gewerbeaufsichtsbehörden zu.
Der Reichsarbeitsminister kann für Anstalten des „Reichs", die oberste Landesbehörde für Anstalten des Landes die Aufsicht über die Durchführung dieser Verordnung auf die den Anstaltsleitungen vorgesetzten Dienstbehörden übertragen. Die Vorschriften des § 139b der Gewerbeordnung über die Gewerbeaufsicht gelten sinngemäß.

§ 5

Bei Zuwiderhandlungen gegen die Vorschriften dieser Verordnung findet § 11 der Verordnung über die Arbeitszeit vom 21. Dezember 1923 mit der Maßgabe Anwendung, daß Zuwiderhandlungen der beamteten Leiter von Anstalten des Reichs, der Länder, der Gemeinden und Gemeindeverbände im Dienstaufsichtswege verfolgt werden.

§ 6

Der Reichsarbeitsminister kann Ausführungsbestimmungen zu dieser Verordnung erlassen, insbesondere Richtlinien darüber aufstellen, welche Anstalten unter diese Verordnung fallen, welche als gemeinnützig (§ 2 Abs. 1) und welche Arbeiten als pflegerische oder sonst unmittelbar der Versorgung von Kranken dienende Arbeiten (§ 1 Abs. 3) anzusehen sind.

§ 7

Überholt.

§ 8

Die Landesregierungen bestimmen, welche Behörden unter der Bezeichnung oberste Landesbehörde und höhere Verwaltungsbehörde im Sinne dieser Verordnung zu verstehen sind.

§ 9

Diese Verordnung tritt am 1. April 1924 in Kraft.

Gesetz zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen

vom 2. August 1951
(BGBl. I vom 3. August 1951 S. 479)

Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen:

§ 1

(1) Für die Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, ist vom Arbeitgeber den Arbeitnehmern der Arbeitsverdienst zu zahlen, den sie ohne den Arbeitsausfall erhalten hätten. Dies gilt nicht, soweit Feiertage auf einen Sonntag fallen.
(2) Arbeitnehmer, die am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach Feiertagen unentschuldigt der Arbeit fernbleiben, haben keinen Anspruch auf Bezahlung für diese Feiertage.

§ 2

(1) Die in Heimarbeit Beschäftigten (§ 1 Abs. 1 des Heimarbeitergesetzes vom 14. März 1951 — BGBl. I S. 191 —) haben gegen den Auftraggeber oder Zwischenmeister Anspruch auf Feiertagsbezahlung nach Maßgabe der Abs. 2 bis 5. Den gleichen Anspruch haben die in § 1 Abs. 2 Buchstaben a bis d des Heimarbeitergesetzes (HAG) bezeichneten Personen, wenn sie hinsichtlich der Feiertagsbezahlung gleichgestellt werden; die Vorschriften des § 1 Abs. 3 Satz 3 und Abs. 4 und 5 HAG finden Anwendung. Eine Gleichstellung, die sich auf die Entgeltregelung erstreckt, gilt auch für die Feiertagsbezahlung, wenn diese nicht ausdrücklich von der Gleichstellung ausgenommen ist.
(2) Das Feiertagsgeld beträgt für jeden Feiertag im Sinne des § 1 Abs. 1 dieses Gesetzes zwei Drittel vom Hundert des in einem Zeitraum von sechs Monaten ausgezahlten reinen Arbeitsentgeltes ohne Unkostenzuschläge. Hierbei ist für die Feiertage, die in den Zeitraum vom 1. Mai bis 31. Oktober fallen, der vorhergehende Zeitraum vom 1. November bis 30. April und für die Feiertage, die in den Zeitraum vom 1. November bis 30. April fallen, der vorhergehende Zeitraum vom 1. Mai bis 31. Oktober zugrunde zu legen. Der Anspruch auf Feiertagsgeld ist unabhängig davon, ob im laufenden Halbjahreszeitraum noch eine Beschäftigung in Heimarbeit für den Auftraggeber stattfindet.
(3) Das Feiertagsgeld ist jeweils bei der Entgeltzahlung vor dem Feiertag zu zahlen. Ist die Beschäftigung vor dem Feiertag unterbrochen worden, so ist das Feiertagsgeld spätestens drei Tage vor dem Feiertag auszuzahlen. Besteht bei der Einstellung der Ausgabe von Heimarbeit zwischen den Beteiligten Einvernehmen, das Heimarbeitsverhältnis nicht wieder fortzusetzen, so ist dem Berechtigten bei der letzten Entgeltzahlung das Feiertagsgeld für die noch übrigen Feiertage des laufenden sowie für die Feiertage des folgenden Halbjahreszeitraumes zu zahlen. Das Feiertagsgeld ist jeweils bei der Auszahlung in die Entgeltbelege (§ 9 HAG) einzutragen.

(4) Übersteigt das Feiertagsgeld, das der nach Abs. 1 anspruchsberechtigte Hausgewerbetreibende oder im Lohnauftrag arbeitende Gewerbetreibende (Anspruchsberechtigte) für einen Feiertag auf Grund des § 1 dieses Gesetzes seinen fremden Hilfskräften (§ 2 Abs. 6 HAG) gezahlt hat, den Betrag, den er auf Grund der Abs. 2 und 3 dieses Paragraphen für diesen Feiertag erhalten hat, so haben ihm auf Verlangen seine Auftraggeber oder Zwischenmeister den Mehrbetrag anteilig zu erstatten. Ist der Anspruchsberechtigte gleichzeitig Zwischenmeister, so bleibt hierbei das für die Heimarbeiter oder Hausgewerbetreibenden empfangene und weiter gezahlte Feiertagsgeld außer Ansatz. Nimmt ein Anspruchsberechtigter eine Erstattung nach Satz 1 in Anspruch, so können ihm bei Einstellung der Ausgabe von Heimarbeit die erstatteten Beträge auf das Feiertagsgeld angerechnet werden, das ihm auf Grund des Abs. 2 und des Abs. 3 Satz 3 für die dann noch übrigen Feiertage des laufenden sowie für die Feiertage des folgenden Halbjahreszeitraumes zu zahlen ist.
(5) Das Feiertagsgeld gilt als Entgelt im Sinne der Vorschriften des Heimarbeitsgesetzes über Mithaftung des Auftraggebers (§ 21 Abs. 2), über Entgeltschutz (§§ 23 bis 27) und über Auskunftspflicht über Entgelte (§ 28); hierbei finden die §§ 24 bis 26 HAG Anwendung, wenn ein Feiertagsgeld gezahlt ist, das niedriger ist als das in diesem Gesetz festgesetzte.

§ 3

(1) Das Gesetz tritt einen Monat nach seiner Verkündigung in Kraft.
(2) Mit dem Inkrafttreten des Gesetzes treten das Gesetz über die Lohnzahlung am Nationalen Feiertag des Deutschen Volkes vom 26. April 1934 (RGBl. I S. 337), die Anordnung über die Lohnzahlung an Feiertagen vom 3. Dezember 1937 (Deutscher Reichsanzeiger Nr. 280), die Bestimmungen für die Heimarbeit über die Lohnzahlung an Feiertagen vom 15. Dezember 1937 (Deutscher Reichsanzeiger Nr. 291) in der Fassung vom 28. Oktober 1942 (Deutscher Reichsanzeiger Nr. 261), die Anordnung über den Fortfall der Feiertagsbezahlung bei unentschuldigtem Fernbleiben von der Arbeit vor und nach Feiertagen vom 16. März 1940 (Reichsarbeitsblatt I S. 125) und § 12 der Zweiten Anordnung zur Sicherung der Ordnung in den Betrieben des Generalbevollmächtigten für den Arbeitseinsatz vom 23. September 1944 (Deutscher Reichsanzeiger Nr. 224) sowie alle bisherigen Bestimmungen der Länder und der Reichstreuhänder und Sondertreuhänder der Arbeit über die Lohnzahlung an Feiertagen außer Kraft. Dies gilt nicht für die Bestimmungen über Feiertagszuschläge in noch geltenden Tarifordnungen.

Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz)

in der Fassung des Gesetzes zur Änderung des Mutterschutzgesetzes und der Reichsversicherungsordnung vom 24. August 1965 (BGBl. I S. 912), zuletzt geändert durch das Finanzänderungsgesetz 1967 vom 21. Dezember 1967 (BGBl. I S. 1259)

ERSTER ABSCHNITT

Allgemeine Vorschriften

§ 1
Geltungsbereich

Dieses Gesetz gilt

a) für Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen,
b) für weibliche in Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte (§ 1 Abs. 1 und 2 des Heimarbeitsgesetzes vom 14. März 1951 — BGBl. I S. 191), soweit sie am Stück mitarbeiten.

§ 1 a
Gestaltung des Arbeitsplatzes

(1) Wer eine werdende oder stillende Mutter beschäftigt, hat bei der Einrichtung und der Unterhaltung des Arbeitsplatzes einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte und bei der Regelung der Beschäftigung die erforderlichen Vorkehrungen und Maßnahmen zum Schutze von Leben und Gesundheit der werdenden oder stillenden Mutter zu treffen.
(2) Wer eine werdende oder stillende Mutter mit Arbeiten beschäftigt, bei denen sie ständig stehen oder gehen muß, hat für sie eine Sitzgelegenheit zum kurzen Ausruhen bereitzustellen.
(3) Wer eine werdende oder stillende Mutter mit Arbeiten beschäftigt, bei denen sie ständig sitzen muß, hat ihr Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen ihrer Arbeit zu geben.
(4) Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung wird ermächtigt, zur Vermeidung von Gesundheitsgefährdungen der werdenden oder stillenden Mütter oder ihrer Kinder durch Rechtsverordnung den Arbeitgeber zu verpflichten, Liegeräume für werdende oder stillende Mütter einzurichten und sonstige Maßnahmen zur Durchführung des in Abs. 1 enthaltenen Grundsatzes zu treffen.
(5) Unabhängig von den auf Grund des Abs. 4 erlassenen Vorschriften kann die Aufsichtsbehörde in Einzelfällen anordnen, welche Vorkehrungen und Maßnahmen zur Durchführung des Abs. 1 zu treffen sind.

ZWEITER ABSCHNITT

Beschäftigungsverbote

§ 3
Beschäftigungsverbote für werdende Mütter

(1) Werdende Mütter dürfen nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist.
(2) Werdende Mütter dürfen in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden, es sei denn, daß sie sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklären; die Erklärung kann jederzeit widerrufen werden.

§ 4
Weitere Beschäftigungsverbote

(1) Werdende Mütter dürfen nicht mit schweren körperlichen Arbeiten und nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt sind.
(2) Werdende Mütter dürfen insbesondere nicht beschäftigt werden

a) mit Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden. Sollen größere Lasten mit mechanischen Hilfsmitteln von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden, so darf die körperliche Beanspruchung der werdenden Mutter nicht größer sein als bei Arbeiten nach Satz 1,
b) nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft mit Arbeiten, bei denen sie ständig stehen müssen, soweit diese Beschäftigung täglich vier Stunden überschreitet,
c) mit Arbeiten, bei denen sie sich häufig erheblich strecken oder beugen oder bei denen sie dauernd hocken oder sich gebückt halten müssen,
d) mit der Bedienung von Geräten und Maschinen aller Art mit hoher Fußbeanspruchung, insbesondere von solchen mit Fußantrieb,
e) mit dem Schälen von Holz,
f) mit Arbeiten, bei denen Berufserkrankungen im Sinne der Vorschriften über Ausdehnung der Unfallversicherung auf Berufskrankheiten entstehen können, sofern werdende Mütter infolge ihrer Schwangerschaft bei diesen Arbeiten in besonderem Maße der Gefahr einer Berufserkrankung ausgesetzt sind,
g) nach Ablauf des dritten Monats der Schwangerschaft auf Beförderungsmitteln,
h) mit Arbeiten, bei denen sie erhöhten Unfallgefahren, insbesondere der Gefahr auszugleiten, zu fallen oder abzustürzen, ausgesetzt sind.

(3) Die Beschäftigung von werdenden Müttern mit
a) Akkordarbeit und sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann,
b) Fließarbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo
ist verboten. Die Aufsichtsbehörde kann Ausnahmen bewilligen, wenn die Art der Arbeit und das Arbeitstempo eine Beeinträchtigung der Gesundheit von Mutter oder Kind nicht befürchten lassen. Die Aufsichtsbehörde kann die Beschäftigung für alle werdenden Mütter eines Betriebes oder einer Betriebsabteilung bewilligen, wenn die Voraussetzungen des Satzes 2 für alle im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Frauen gegeben sind.
(4) Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung wird ermächtigt, zur Vermeidung von Gesundheitsgefährdungen der werdenden oder stillenden Mütter und ihrer Kinder durch Rechtsverordnung
a) Arbeiten zu bestimmen, die unter die Beschäftigungsverbote der Abs. 1 und 2 fallen,
b) weitere Beschäftigungsverbote für werdende und stillende Mütter vor und nach der Entbindung zu erlassen.
(5) Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen bestimmen, ob eine Arbeit unter die Beschäftigungsverbote der Abs. 1 bis 3 oder einer vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung gemäß Abs. 4 erlassenen Verordnung fällt. Sie kann in Einzelfällen die Beschäftigung mit bestimmten anderen Arbeiten verbieten.

§ 5
Mitteilungspflicht, ärztliches Zeugnis

(1) Werdende Mütter sollen dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen ihr Zustand bekannt ist. Auf Verlangen des Arbeitgebers sollen sie das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme vorlegen. Der Arbeitgeber hat die Aufsichtsbehörde unverzüglich von der Mitteilung der werdenden Mutter zu benachrichtigen. Er darf die Mitteilung der werdenden Mutter Dritten nicht unbefugt bekanntgeben.
(2) Für die Berechnung der in § 3 Abs. 2 bezeichneten Zeiträume vor der Entbindung ist das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme maßgebend; das Zeugnis soll den mutmaßlichen Tag der Entbindung angeben. Irrt sich der Arzt oder die Hebamme über den Zeitpunkt der Entbindung, so verkürzt oder verlängert sich diese Frist entsprechend.
(3) Die Kosten für die Zeugnisse nach den Abs. 1 und 2 trägt der Arbeitgeber.

§ 6
Beschäftigungsverbote nach der Entbindung

(1) Wöchnerinnen dürfen bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden. Für Mütter nach Früh- und Mehrlingsgeburten verlängert sich diese Frist auf zwölf Wochen.
(2) Frauen, die in den ersten Monaten nach der Entbindung nach ärztlichem Zeugnis nicht voll leistungsfähig sind, dürfen nicht zu einer ihre Leistungsfähigkeit übersteigenden Arbeit herangezogen werden.

(3) Stillende Mütter dürfen mit den in § 4 Abs. 1 und 2 Buchst. a, c, d, e, f und h sowie mit den in Abs. 3 Satz 1 genannten Arbeiten nicht beschäftigt werden. Die Vorschriften des § 4 Abs. 3 Satz 2 und 3 sowie Abs. 5 gelten entsprechend.

§ 7
Stillzeit

(1) Stillenden Müttern ist auf ihr Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens aber zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde freizugeben. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden soll auf Verlangen zweimal eine Stillzeit von mindestens fünfundvierzig Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von mindestens neunzig Minuten gewährt werden. Die Arbeitszeit gilt als zusammenhängend, soweit sie nicht durch eine Ruhepause von mindestens zwei Stunden unterbrochen wird.
(2) Durch die Gewährung der Stillzeit darf ein Verdienstausfall nicht eintreten. Die Stillzeit darf von stillenden Müttern nicht vor- oder nachgearbeitet und nicht auf die in der Arbeitszeitordnung oder in anderen Vorschriften festgesetzten Ruhepausen angerechnet werden.
(3) Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen nähere Bestimmungen über die Zahl, Lage und Dauer der Stillzeiten treffen; sie kann die Einrichtung von Stillräumen vorschreiben.
(4) Der Auftraggeber oder Zwischenmeister hat den in Heimarbeit Beschäftigten und den ihnen Gleichgestellten für die Stillzeit ein Stillgeld von 75 v. H. eines durchschnittlichen Stundenverdienstes, mindestens aber 0,75 Deutsche Mark für jeden Werktag zu zahlen. Ist die Frau für mehrere Auftraggeber oder Zwischenmeister tätig, so haben diese das Entgelt für die Stillzeit zu gleichen Teilen zu gewähren. Auf das Entgelt finden die Vorschriften der §§ 23 bis 25 des Heimarbeitsgesetzes vom 14. März 1951 (BGBl. I S. 191) über den Entgeltschutz Anwendung.

§ 8
Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit

(1) Werdende und stillende Mütter dürfen nicht mit Mehrarbeit, nicht in der Nacht zwischen 20 und 6 Uhr und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden. Das Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit gilt nicht für werdende und stillende Mütter, die im Familienhaushalt mit hauswirtschaftlichen Arbeiten beschäftigt werden.
(2) Mehrarbeit im Sinne des Abs. 1 ist jede Arbeit, die

a) von den im Familienhaushalt mit hauswirtschaftlichen Arbeiten und den in der Landwirtschaft Beschäftigten über 9 Stunden täglich oder 102 Stunden in der Doppelwoche,
b) von Frauen unter 18 Jahren über 8 Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche,
c) von sonstigen Frauen über 8½ Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche

hinaus geleistet wird. In die Doppelwoche werden die Sonntage eingerechnet.
(3) Abweichend vom Nachtarbeitsverbot des Abs. 1 dürfen werdende Mütter in den ersten vier Monaten der Schwangerschaft und stillende Mütter beschäftigt werden

a) in Gast- und Schankwirtschaften und im übrigen Beherbergungswesen bis 22 Uhr,
b) in der Landwirtschaft mit dem Melken von Vieh ab 5 Uhr.

(4) Im Verkehrswesen, in Gast- und Schankwirtschaften und im übrigen Beherbergungswesen, in Krankenpflege- und in Badeanstalten, bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, anderen Schaustellungen, Darbietungen oder Lustbarkeiten dürfen werdende oder stillende Mütter, abweichend von Abs. 1, an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, wenn ihnen in jeder Woche einmal eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden im Anschluß an eine Nachtruhe gewährt wird.
(5) An in Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte, die werdende oder stillende Mütter sind, darf Heimarbeit nur in solchem Umfang und mit solchen Fertigungsfristen ausgegeben werden, daß sie von der werdenden Mutter voraussichtlich während einer achtstündigen Tagesarbeitszeit, von der stillenden Mutter voraussichtlich während einer 7¼stündigen Tagesarbeitszeit an Werktagen ausgeführt werden kann. Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen nähere Bestimmungen über die Arbeitsmenge treffen; falls ein Heimarbeitsausschuß besteht, hat sie diesen vorher zu hören.
(6) Die Aufsichtsbehörde kann in begründeten Einzelfällen Ausnahmen von den vorstehenden Vorschriften zulassen.

DRITTER ABSCHNITT

Kündigung

§ 9
Kündigungsverbot

(1) Die Kündigung gegenüber einer Frau während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist unzulässig, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft bekannt war oder innerhalb zweier Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Die Vorschrift des Satzes 1 gilt nicht für Frauen, die von demselben Arbeitgeber im Familienhaushalt mit hauswirtschaftlichen, erzieherischen oder pflegerischen Arbeiten in einer ihre Arbeitskraft voll in Anspruch nehmenden Weise beschäftigt werden, nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft; sie gilt für Frauen, die den in Heimarbeit Beschäftigten gleichgestellt sind nur, wenn sich die Gleichstellung auch auf den 9. Abschnitt – Kündigung – des Heimarbeitsgesetzes vom 14. März 1951 (BGBl. I S. 191) erstreckt.
(1 a) Kündigt eine schwangere Frau, gilt § 5 Abs. 1 Satz 3 entsprechend.
(2) Die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von

ihr bestimmte Stelle kann in besonderen Fällen ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären. Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung wird ermächtigt, mit Zustimmung des Bundesrats allgemeine Verwaltungsvorschriften zur Durchführung des Satzes 1 zu erlassen.
(3) In Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte dürfen während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung nicht gegen ihren Willen bei der Ausgabe von Heimarbeit ausgeschlossen werden; die Vorschriften der §§ 3, 4, 6 und 8 Abs. 5 bleiben unberührt.

§ 9a
Erhaltung von Rechten

(1) Eine Frau kann während der Schwangerschaft und während der Schutzfrist nach der Entbindung (§ 6 Abs. 1) das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung kündigen.
(2) Wird das Arbeitsverhältnis nach Abs. 1 aufgelöst und wird die Frau innerhalb eines Jahres nach der Entbindung in ihrem bisherigen Betrieb wieder eingestellt, so gilt, soweit Rechte aus dem Arbeitsverhältnis von der Dauer der Beschäftigungs- oder Dienstzeit abhängen, das Arbeitsverhältnis als nicht unterbrochen. Dies gilt nicht, wenn die Frau in der Zeit von der Auflösung des Arbeitsverhältnisses bis zur Wiedereinstellung bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt war.

VIERTER ABSCHNITT

Leistungen

§ 10
Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten

(1) Den unter den Geltungsbereich des § 1 fallenden Frauen ist, soweit sie nicht Mutterschaftsgeld nach den Vorschriften der Reichsversicherungsordnung beziehen können, vom Arbeitgeber mindestens der Durchschnittsverdienst der letzten dreizehn Wochen oder der letzten drei Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist, weiter zu gewähren, wenn sie wegen eines Beschäftigungsverbotes nach § 3 Abs. 1, §§ 4, 6 Abs. 2 oder 3 oder wegen des Mehr-, Nacht- oder Sonntagsarbeitsverbots nach § 8 Abs. 1, 3 oder 5 teilweise oder völlig mit der Arbeit aussetzen. Dies gilt auch, wenn wegen dieser Verbote die Beschäftigung oder die Entlohnungsart wechselt. Wird das Arbeitsverhältnis erst nach Eintritt der Schwangerschaft begonnen, so ist der Durchschnittsverdienst aus dem Arbeitsentgelt der ersten dreizehn Wochen oder drei Monate der Beschäftigung zu berechnen. Hat das Arbeitsverhältnis nach Satz 1 oder 3 kürzer gedauert, so ist der kürzere Zeitraum der Berechnung zugrunde zu legen. Zeiten, in denen kein Arbeitsentgelt erzielt wurde, bleiben außer Betracht.
(2) Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraums eintreten, ist von dem erhöhten

Verdienst auszugehen. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Durchschnittsverdienstes außer Betracht.
(3) Die Vorschriften der Abs. 1 und 2 finden keine Anwendung auf Frauen, die nicht dauernd von demselben Arbeitgeber im Familienhaushalt mit hauswirtschaftlichen Arbeiten in einer ihre Arbeitskraft voll in Anspruch nehmenden Weise beschäftigt werden.
(4) Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung Vorschriften über die Berechnung des Durchschnittsverdienstes im Sinne der Abs. 1 und 2 zu erlassen.

§ 11
Sonderunterstützung für im Familienhaushalt Beschäftigte

(1) Im Familienhaushalt beschäftigte Frauen, deren Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft durch Kündigung aufgelöst worden ist (§ 9 Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 1), erhalten vom Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses an bis zum Einsetzen der Leistungen des Mutterschaftsgeldes eine Sonderunterstützung zu Lasten des Bundes. Als Sonderunterstützung wird das um die gesetzlichen Abzüge verminderte durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate, bei wöchentlicher Abrechnung der letzten dreizehn abgerechneten Wochen vor dem Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses gewährt. Hat das Arbeitsverhältnis kürzer gedauert, so ist der kürzere Zeitraum der Berechnung zugrunde zu legen. Einmalige Zuwendungen sowie Tage, an denen infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis kein oder ein vermindertes Arbeitsentgelt erzielt wurde, bleiben außer Betracht. Ist danach eine Berechnung nicht möglich, so ist das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt einer gleichartig Beschäftigten zugrunde zu legen. Die Sonderunterstützung beträgt mindestens 3,50 Deutsche Mark für den Kalendertag.
(2) Die Sonderunterstützung wird von der Krankenkasse gezahlt, bei der die im Familienhaushalt beschäftigte Frau versichert ist. Im Familienhaushalt beschäftigten Frauen, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, wird sie von der Allgemeinen Ortskrankenkasse ihres Wohnorts gezahlt; besteht am Wohnort keine Allgemeine Ortskrankenkasse, dann wird sie von der Landkrankenkasse gezahlt.
(3) Die Vorschriften der §§ 200c und 200d der Reichsversicherungsordnung gelten mit der Maßgabe entsprechend, daß der Bund den Kassen die nachgewiesenen Aufwendungen für die Sonderunterstützung in vollem Umfang erstattet.

§ 13
Mutterschaftsgeld

(1) Frauen, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, erhalten während der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 und während der in § 6 Abs. 1

bezeichneten Zeiträume Mutterschaftsgeld nach den Vorschriften der Reichsversicherungsordnung über das Mutterschaftsgeld.
(2) Frauen, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, erhalten, wenn sie bei Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 in einem Arbeitsverhältnis stehen oder in Heimarbeit beschäftigt sind oder ihr Arbeitsverhältnis während ihrer Schwangerschaft von ihrem Arbeitgeber zulässig aufgelöst worden ist, während der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 und des § 6 Abs. 1 Mutterschaftsgeld zu Lasten des Bundes in entsprechender Anwendung der Vorschriften der Reichsversicherungsordnung über das Mutterschaftsgeld. Das Mutterschaftsgeld wird diesen Frauen von der Allgemeinen Ortskrankenkasse ihres Wohnorts gezahlt; besteht am Wohnort keine Allgemeine Ortskrankenkasse, dann wird das Mutterschaftsgeld von der Landkrankenkasse gezahlt. Die Voschriften des § 200 d gelten mit der Maßgabe entsprechend, daß der Bund den Kassen die nachgewiesenen Aufwendungen für das Mutterschaftsgeld in vollem Umfang erstattet. Mutterschaftsgeld, das nach § 205 a der Reichsversicherungsordnung gewährt wird, ist anzurechnen.

§ 13 a
Zuschuß zum Mutterschaftsgeld

(1) Frauen, die Anspruch auf ein kalendertägliches Mutterschaftsgeld (§ 200 der Reichsversicherungsordnung oder § 13 Abs. 2) haben, erhalten von ihrem Arbeitgeber einen Zuschuß in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Mutterschaftsgeld und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt. Wird Pflege in einer Entbindungs- oder Krankenanstalt oder Hilfe und Wartung durch Hauspflegerinnen gewährt, so ist der Zuschuß nach dem Rechnungsbetrag des Mutterschaftsgeldes zu bemessen, der ohne Gewährung dieser Leistung zu zahlen wäre. Das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt ist aus den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten, bei wöchentlicher Abrechnung aus den letzten dreizehn abgerechneten Wochen vor Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 zu berechnen. Einmalige Zuwendungen sowie Tage, an denen infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis kein oder ein vermindertes Arbeitsentgelt erzielt wurde, bleiben außer Betracht. Ist danach eine Berechnung nicht möglich, so ist das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt einer gleichartig Beschäftigten zugrunde zu legen.
(2) Frauen, deren Arbeitsverhältnis während ihrer Schwangerschaft oder während der Schutzfrist des § 6 Abs. 1 vom Arbeitgeber zulässig aufgelöst worden ist, erhalten den Zuschuß nach Abs. 1 zu Lasten des Bundes von dem für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes zuständigen Träger der gesetzlichen Krankenversicherung.

§ 13 b
Sonstige Leistungen der Mutterschaftshilfe

(1) Frauen, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, erhalten auch die sonstigen Leistungen der Mutterschaftshilfe nach den Vorschriften der Reichsversicherungsordnung.

(2) Zu den sonstigen Leistungen der Mutterschaftshilfe gehören:
1. ärztliche Betreuung und Hilfe sowie Hebammenhilfe,
2. Versorgung mit Arznei-, Verband- und Heilmitteln,
3. Pauschbeträge für die im Zusammenhang mit der Entbindung entstehenden Aufwendungen,
4. Pflege in einer Entbindungs- oder Krankenanstalt sowie Hilfe und Wartung durch Hauspflegerinnen.

§ 13c
Freizeit für Untersuchungen

Der Arbeitgeber hat der Frau die Freizeit zu gewähren, die zur Durchführung der Untersuchungen im Rahmen der Mutterschaftshilfe erforderlich ist. Ein Entgeltausfall darf hierdurch nicht eintreten.

§ 13d
Steuerfreiheit

Die Sonderunterstützung nach § 11, das Mutterschaftsgeld nach § 13 Abs. 2 und der Zuschuß zum Mutterschaftsgeld nach § 13a unterliegen nicht der Einkommensteuer.

FÜNFTER ABSCHNITT

Durchführung des Gesetzes

§ 17
Auslage des Gesetzes

(1) In Betrieben und Verwaltungen, in denen regelmäßig mehr als drei Frauen beschäftigt werden, ist ein Abdruck dieses Gesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen.
(2) Wer Heimarbeit ausgibt oder abnimmt, hat in den Räumen der Ausgabe und Abnahme einen Abdruck dieses Gesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen.

§ 17a
Auskunft

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Aufsichtsbehörde auf Verlangen
a) die zur Erfüllung der Aufgaben dieser Behörde erforderlichen Angaben wahrheitsgemäß und vollständig zu machen,
b) die Unterlagen, aus denen Namen, Beschäftigungsart und -zeiten der werdenden und stillenden Mütter sowie Lohn- und Gehaltszahlungen ersichtlich sind, und alle sonstigen Unterlagen, die sich auf die zu Abs. a zu machenden Angaben beziehen, zur Einsicht vorzulegen oder einzusenden.
(2) Die Unterlagen sind mindestens bis zum Ablauf von zwei Jahren nach der letzten Eintragung aufzubewahren.

§ 19
Aufsichtsbehörden

(1) Die Aufsicht über die Ausführung der Vorschriften dieses Gesetzes und der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Vorschriften obliegt den nach Landesrecht zuständigen Behörden (Aufsichtsbehörden).
(2) Die Aufsichtsbehörden haben dieselben Befugnisse und Obliegenheiten wie nach § 139b der Gewerbeordnung die dort genannten besonderen Beamten. Das Grundrecht der Unverletzlichkeit der Wohnung (Art. 13 des Grundgesetzes) wird insoweit eingeschränkt.

SECHSTER ABSCHNITT

Straftaten und Ordnungswidrigkeiten

§ 20
Straftaten und Ordnungswidrigkeiten

(1) Ordnungswidrig handelt der Arbeitgeber, der vorsätzlich oder fahrlässig
1. den Vorschriften der §§ 3, 4 Abs. 1 bis 3 Satz 1 oder § 6 Abs. 1 bis 3 Satz 1 über die Beschäftigungsverbote vor und nach der Entbindung,
2. den Vorschriften des § 7 Abs. 1 Satz 1 oder 2 oder Abs. 2 Satz 2 über die Stillzeit,
3. den Vorschriften des § 8 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 3 bis 5 Satz 1 über Mehr-, Nacht- oder Sonntagsarbeit,
4. den auf Grund des § 4 Abs. 4 erlassenen Vorschriften, soweit sie für einen bestimmten Tatbestand auf diese Bußgeldvorschrift verweisen,
5. einer vollziehbaren Verfügung der Aufsichtsbehörde nach § 1a Abs. 5, § 4 Abs. 5, § 6 Abs. 3 Satz 2, § 7 Abs. 3 oder § 8 Abs. 5 Satz 2 Halbsatz 1,
6. den Vorschriften des § 5 Abs. 1 Satz 3 über die Benachrichtigung,
7. der Vorschrift des § 13b Satz 1*) über die Freizeit für Untersuchungen oder
8. den Vorschriften des § 17 über die Auslage des Gesetzes oder des § 17a über die Einsicht, Aufbewahrung und Vorlage der Unterlagen und über die Auskunft

zuwiderhandelt.
(2) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Abs. 1 Nr. 1 bis 5, wenn sie vorsätzlich begangen ist, mit einer Geldbuße bis zu fünftausend Deutsche Mark, wenn sie fahrlässig begangen ist, mit einer Geldbuße bis zu zweitausendfünfhundert Deutsche Mark, in den Fällen des Abs. 1 Nr. 6 bis 8, wenn sie vorsätzlich begangen ist, mit einer Geldbuße bis zu tausend Deutsche Mark, wenn sie fahrlässig begangen ist, mit einer Geldbuße bis zu fünfhundert Deutsche Mark geahndet werden.
(3) Wer vorsätzlich eine der in Abs. 1 Nr. 1 bis 5 bezeichneten Handlungen begeht und dadurch die Frau in ihrer Arbeitskraft oder Gesundheit gefährdet,

*) jetzt: § 13c

wird mit Gefängnis bis zu einem Jahr und mit Geldstrafe oder mit einer dieser Strafen bestraft.
(4) Wer in den Fällen des Abs. 3 die Gefahr fahrlässig herbeiführt, wird mit Geldstrafe oder Gefängnis bis zu einem Jahr bestraft.

§ 21
Handeln für einen anderen

(1) Die Straf- und Bußgeldvorschriften des § 20 gelten auch für denjenigen, der als vertretungsberechtigtes Organ einer juristischen Person, als Mitglied eines solchen Organs, als vertretungsberechtigter Gesellschafter eine Personenhandelsgesellschaft oder als gesetzlicher Vertreter eines anderen handelt. Dies gilt auch dann, wenn die Rechtshandlung, welche die Vertretungsbefugnis begründen sollte, unwirksam ist.
(2) Den in Abs. 1 bezeichneten Personen steht gleich, wer mit der Leitung oder Beaufsichtigung des Betriebs oder eines Teils des Betriebs eines anderen beauftragt oder von diesem ausdrücklich damit betraut ist, in eigener Verantwortung Pflichten zu erfüllen, die dieses Gesetz, die nach § 4 Abs. 4 erlassenen Rechtsverordnungen oder die nach § 1a Abs. 5, § 4 Abs. 5, § 6 Abs. 3 Satz 2, § 7 Abs. 3 oder § 8 Abs. 5 Satz 2 Halbsatz 1 erlassenen vollziehbaren Verfügungen der Aufsichtsbehörde auferlegen.

§ 22
Verletzung der Aufsichtspflicht

(1) Begeht jemand in einem Betrieb eine durch § 20 mit Geldbuße oder Strafe bedrohte Handlung, so kann gegen den Inhaber oder Leiter des Betriebs oder den gesetzlichen Vertreter des Inhabers oder ein Mitglied des zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organs einer juristischen Person oder einen vertretungsberechtigten Gesellschafter einer Personenhandelsgesellschaft eine Geldbuße festgesetzt werden, wenn sie vorsätzlich oder fahrlässig ihre Aufsichtspflicht verletzt haben und der Verstoß hierauf beruht.
(2) Die Geldbuße beträgt im Falle eines Verstoßes gegen § 20 Abs. 1 Nr. 1 bis 5 oder Abs. 3, 4

1. bei vorsätzlicher Aufsichtspflichtverletzung bis zu fünftausend Deutsche Mark,
2. bei fahrlässiger Aufsichtspflichtverletzung bis zu zweitausendfünfhundert Deutsche Mark.

Im Falle eines Verstoßes gegen § 20 Abs. 1 Nr. 6 bis 8 beträgt die Geldbuße

1. bei vorsätzlicher Aufsichtspflichtverletzung bis zu tausend Deutsche Mark,
2. bei fahrlässiger Aufsichtspflichtverletzung bis zu fünfhundert Deutsche Mark.

SIEBENTER ABSCHNITT

Schlußvorschriften

§ 24
In Heimarbeit Beschäftigte

. . . . . .

§ 25
Geltung im Lande Berlin

Dieses Gesetz und die auf Grund dieses Gesetzes erlassenen und noch zu erlassenden Rechtsverordnungen gelten auch im Lande Berlin, sobald es gemäß Artikel 87 Abs. 2 seiner Verfassung die Anwendung dieses Gesetzes beschlossen hat.

Vorschriften der Reichsversicherungsordnung über die Mutterschaftshilfe in der Fassung des Finanzänderungsgesetzes 1967

III. Mutterschaftshilfe

§ 195

Leistungen der Mutterschaftshilfe sind:
1. ärztliche Betreuung und Hilfe sowie Hebammenhilfe,
2. Versorgung mit Arznei-, Verband- und Heilmitteln,
3. Pauschbeträge für die im Zusammenhang mit der Entbindung entstehenden Aufwendungen,
4. Pflege in einer Entbindungs- oder Krankenanstalt sowie Hilfe und Wartung durch Hauspflegerinnen,
5. Mutterschaftsgeld.

§ 196

(1) Die Versicherte hat während der Schwangerschaft und nach der Entbindung Anspruch auf ärztliche Betreuung und auf Hebammenhilfe. Zur ärztlichen Betreuung während der Schwangerschaft gehören insbesondere Untersuchungen zur Feststellung der Schwangerschaft, Vorsorgeuntersuchungen einschließlich der laborärztlichen Untersuchungen; das Nähere über die Gewähr für ausreichende und zweckmäßige ärztliche Betreuung sowie über die dazu erforderlichen Aufzeichnungen und Bescheinigungen während der Schwangerschaft und nach der Entbindung regelt der Bundesausschuß der Ärzte und Krankenkassen im Rahmen seiner Richtlinien (§ 368 p).
(2) Bei der Entbindung wird Hilfe durch eine Hebamme und, falls erforderlich, durch einen Arzt gewährt.

§ 197

Bei Schwangerschaftsbeschwerden und im Zusammenhang mit der Entbindung werden Arznei-, Verband- und Heilmittel gewährt. § 182 a gilt nicht.

§ 198

(1) Für die im Zusammenhang mit der Entbindung entstehenden sonstigen

Aufwendungen wird ein Pauschbetrag von 50 Deutsche Mark gewährt; bei Mehrlingsgeburten ist der Betrag mehrfach zu zahlen.
(2) Die Satzung kann den Pauschbetrag bis auf 100 Deutsche Mark erhöhen.

§ 199

(1) Die Kasse hat der Versicherten Pflege in einer Entbindungs- oder Krankenanstalt, jedoch für die Zeit nach der Entbindung für längstens 10 Tage, zu gewähren. Für diese Zeit ruht der Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach §§ 200 und 200 a und wird Krankenhauspflege nicht gewährt. § 184 Abs. 5 und § 186 gelten entsprechend.
(2) Mit Zustimmung der Versicherten kann die Kasse Hilfe und Wartung durch Hauspflegerinnen gewähren und dafür bis zur Hälfte des Mutterschaftsgeldes nach §§ 200 und 200 a einbehalten.

§ 200

(1) Versicherte, die bei Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 des Mutterschutzgesetzes in einem Arbeitsverhältnis stehen oder in Heimarbeit beschäftigt sind oder deren Arbeitsverhältnis während ihrer Schwangerschaft vom Arbeitgeber zulässig aufgelöst worden ist, erhalten Mutterschaftsgeld. Voraussetzung ist, daß in der Zeit zwischen dem zehnten und dem vierten Monat einschließlich dieser Monate vor der Entbindung für mindestens 12 Wochen Versicherungspflicht oder ein Arbeitsverhältnis bestanden hat.
(2) Als Mutterschaftsgeld wird das um die gesetzlichen Abzüge verminderte durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate, bei wöchentlicher Abrechnung der letzten dreizehn abgerechneten Wochen vor Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 Mutterschutzgesetz gewährt. Es beträgt mindestens 3,50 Deutsche Mark, höchstens 25 Deutsche Mark für den Kalendertag. Einmalige Zuwendungen sowie Tage, an denen infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis kein oder ein vermindertes Arbeitsentgelt erzielt wurde, bleiben außer Betracht. Ist danach eine Berechnung nicht möglich, so ist das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt einer gleichartig Beschäftigten zugrunde zu legen.
(3) Das Mutterschaftsgeld wird für sechs Wochen vor der Entbindung und für acht Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten für zwölf Wochen unmittelbar nach der Entbindung gewährt. Für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes vor der Entbindung ist das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme maßgebend, in dem der mutmaßliche Tag der Entbindung angegeben ist. Das Zeugnis darf nicht früher als eine Woche vor Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 des Mutterschutzgesetzes ausgestellt sein. Irrt sich der Arzt oder die Hebamme über den Zeitpunkt der Entbindung, so verlängert sich die Bezugsdauer entsprechend.

§ 200 a

Andere Versicherte, die bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankengeld haben, erhalten Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes nach § 182,

wenn sie in der Zeit zwischen dem zehnten und vierten Monat einschließlich dieser Monate vor der Entbindung mindestens zwölf Wochen versichert waren. § 200 Abs. 3 gilt entsprechend.

§ 200 b

Versicherte, die keinen Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach den §§ 200 und 200 a haben, erhalten bei der Entbindung Mutterschaftsgeld als einmalige Leistung in Höhe von 150 Deutsche Mark.

§ 200 c

(1) Neben Mutterschaftsgeld nach den §§ 200 und 200 a wird Kranken- oder Hausgeld nicht gewährt.
(2) Wenn und soweit Arbeitsentgelt gezahlt wird, ruht der Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach den §§ 200 und 200 a. Erfüllt der Arbeitgeber den Anspruch auf Weiterzahlung des Arbeitsentgelts nicht, so geht der Anspruch der Versicherten gegen den Arbeitgeber in Höhe des gezahlten Mutterschaftsgeldes auf die Kasse über.
(3) Der Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach den §§ 200 und 200 a endet mit dem Tode der Versicherten.

§ 200 d

(1) Der Bund zahlt den Kassen für jeden Leistungsfall nach den §§ 200 und 200 a einen Pauschbetrag von 400 Deutsche Mark.
(2) Das Nähere über den Nachweis sowie über die Abrechnungszeiträume und die Gewährung von Vorschüssen bestimmt der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung im Einvernehmen mit dem Bundesminister der Finanzen durch allgemeine Verwaltungsvorschriften mit Zustimmung des Bundesrates.

§ 205 a

(1) Versicherte erhalten für Familienangehörige, für die sie Anspruch auf Familienkrankenpflege haben, Mutterschaftshilfe. § 205 Abs. 4 gilt entsprechend.
(2) Mutterschaftsgeld wird als einmalige Leistung in Höhe von 35 Deutsche Mark gewährt; die Satzung kann den Betrag bis auf 150 Deutsche Mark erhöhen.

Übergangsvorschriften des Finanzänderungsgesetzes 1967

Artikel 3
Übergangsvorschriften zu Artikel 1

§ 1

Leistungen im Falle der Mutterschaft werden nach dem bisherigen Recht gewährt, wenn die Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 in Verbindung mit § 5 Abs. 2 des Mutterschutzgesetzes vor Inkrafttreten dieses Gesetzes begonnen hat. Für diese Fälle richtet sich die Erstattungspflicht des Bundes nach bisherigem Recht.

Schwerbeschädigtengesetz vom 16. Juni 1953 in der Fassung vom 14. August 1961 (BGBl. I S. 1234) nebst Berichtigungen vom 18. August 1961 (BGBl. I S. 1348) und vom 29. August 1961 (BGBl. I S. 1652), mit der Änderung durch das Gesetz über das Zivilschutzkorps vom 12. August 1965 (BGBl. I S. 1234)

— Auszug —

ERSTER ABSCHNITT

Geschützter Personenkreis

§ 1
Schwerbeschädigte

(1) Schwerbeschädigte im Sinne dieses Gesetzes sind Deutsche, die

a) infolge einer gesundheitlichen Schädigung im Sinne der §§ 1 und 82 des Bundesversorgungsgesetzes in der Fassung des Gesetzes zur Änderung und Ergänzung des Kriegsopferrechts (Erstes Neuordnungsgesetz) vom 27. Juni 1960 (BGBl. I S. 453), zuletzt geändert durch das Gesetz zur Änderung und Ergänzung des Ersten Neuordnungsgesetzes vom 20. April 1961 (BGBl. I S. 443), oder im Sinne des § 81 des Soldatenversorgungsgesetzes vom 26. Juli 1957 (BGBl. I S. 785), zuletzt geändert durch das Bundesbesoldungsgesetz vom 27. Juli 1957 (BGBl. I S. 993), oder im Sinne des § 33 des Gesetzes über den zivilen Ersatzdienst vom 13. Januar 1960 (BGBl. I S. 10), zuletzt geändert durch das Gesetz zur Änderung des Unterhaltssicherungsgesetzes vom 21. April 1961 (BGBl. I S. 457), oder im Sinne des § 46 des Gesetzes über das Zivilschutzkorps vom 12. August 1965 (BGBl. I S. 782) oder

b) infolge einer gesundheitlichen Schädigung im Sinne der §§ 2 und 4 des Gesetzes über die Abgeltung von Besatzungsschäden vom 1. Dezember 1955 (BGBl. I S. 734) oder

c) infolge einer gesundheitlichen Schädigung durch nationalsozialistische Gewaltmaßnahmen im Sinne des Bundesentschädigungsgesetzes in der Fassung vom 29. Juni 1965 (BGBl. I S. 559, 562), zuletzt geändert durch das Gesetz vom 1. Juli 1957 (BGBl. I S. 663), oder

d) infolge einer gesundheitlichen Schädigung im Sinne des § 4 des Häftlingshilfegesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. Juli 1960 (BGBl. I S. 578) oder

e) infolge einer gesundheitlichen Schädigung durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit im Sinne der deutschen gesetzlichen Unfallversicherung oder durch einen Dienstunfall im Sinne der beamtenrechtlichen Vorschriften oder

f) infolge mehrerer dieser Schädigungen

nicht nur vorübergehend um wenigstens 50 vom Hundert in ihrer Erwerbsfähigkeit gemindert sind.

(2) Schwerbeschädigte sind ferner, soweit sie nicht bereits nach Absatz 1 geschützt sind, Deutsche, die blind sind, sofern sie ihren Wohnsitz oder ständigen Aufenthalt im Bundesgebiet oder im Land Berlin haben. Als blind im Sinne

des Satzes 1 gilt auch, wer eine so geringe Sehschärfe besitzt, daß er sich in einer ihm nicht vertrauten Umgebung ohne fremde Hilfe nicht zurechtfinden kann.
(3) Schwerbeschädigte sind ferner im Bundesgebiet oder im Land Berlin wohnende Nichtdeutsche, die infolge einer der in Abs. 1 genannten Schädigungen nicht nur vorübergehend um wenigstens 50 vom Hundert in ihrer Erwerbsfähigkeit gemindert sind, in den Fällen des Abs. 1 Buchstaben a und e jedoch nur, soweit sie infolge einer gesundheitlichen Schädigung im Sinne der §§ 1 und 82 des Bundesversorgungsgesetzes Versorgungsansprüche oder infolge eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit im Sinne der deutschen gesetzlichen Unfallversicherung Leistungsansprüche haben.

§ 2
Gleichgestellte

(1) Auf ihren Antrag soll die Hauptfürsorgestelle nach Anhörung des Arbeitsamtes
a) Personen, die infolge einer gesundheitlichen Schädigung im Sinne des § 1 Abs. 1 nicht nur vorübergehend um weniger als 50 vom Hundert, aber wenigstens 30 vom Hundert in ihrer Erwerbsfähigkeit gemindert sind, sowie
b) Personen, die nicht nur vorübergehend um wenigstens 50 vom Hundert in ihrer Erwerbsfähigkeit gemindert, aber nicht Schwerbeschädigte im Sinne des § 1 sind,

den Schwerbeschädigten gleichstellen, wenn sie infolge der gesundheitlichen Schädigung ohne diese Hilfe einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten können und im Einzelfall hierdurch die Unterbringung von Schwerbeschädigten nicht beeinträchtigt wird. Auf die gleichgestellten Personen finden die Vorschriften dieses Gesetzes entsprechende Anwendung; § 34 gilt jedoch nur für den unter Buchstabe b bezeichneten Personenkreis.
(2) Die Gleichstellung soll auf bestimmte Betriebe beschränkt werden. Sie kann frühestens nach Ablauf von zwei Jahren widerrufen werden. Wird der Grad der Minderung der Erwerbsfähigkeit bei Personen im Sinne des Abs. 1 Buchstabe a auf weniger als 30 vom Hundert festgesetzt oder bei Personen im Sinne des Abs. 1 Buchstabe b auf weniger als 50 vom Hundert durch amtsärztliches Gutachten festgestellt, ist die Gleichstellung zu widerrufen, und zwar schon vor Ablauf der in Satz 2 bestimmten Frist. Der Widerruf ist am Ende des Kalendervierteljahres wirksam, das auf den Widerruf folgt, jedoch nicht vor der Unanfechtbarkeit des Festsetzungs- oder Feststellungsbescheides.

ZWEITER ABSCHNITT

Beschäftigung der Arbeitgeber

§ 3
Umfang der Beschäftigungspflicht

(1) Von den Arbeitgebern müssen
a) die Verwaltungen des Bundes, der Länder, der Gemeinden und der

sonstigen Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts auf wenigstens 10 vom Hundert,

b) die öffentlichen und privaten Betriebe auf wenigstens 6 vom Hundert der Arbeitsplätze Schwerbeschädigte beschäftigen. Die Pflicht zur Beschäftigung wenigstens eines Schwerbeschädigten beginnt bei Arbeitgebern im Sinne des Buchstaben a, wenn sie über mehr als neun Arbeitsplätze verfügen, und bei Arbeitgebern im Sinne des Buchstaben b, wenn sie über mehr als fünfzehn Arbeitsplätze verfügen.

(2) Die Bundesregierung kann durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates allgemein oder für einzelne Verwaltungen oder Wirtschaftszweige oder Betriebsarten den Pflichtsatz nach Abs. 1 Buchstabe a auf höchstens 12 vom Hundert und den Pflichtsatz nach Buchstabe b auf höchstens 10 vom Hundert erhöhen oder diese Pflichtsätze bis auf 4 vom Hundert herabsetzen. Sie soll vorher den Verwaltungsrat der Bundesanstalt und den Bundesausschuß der Kriegsbeschädigten- und Kriegshinterbliebenenfürsorge hören.

(3) Die Landesregierung kann Verpflichtungen, die über die Abs. 1 und 2 hinausgehen und die das Land selbst übernimmt, auch anderen ihrer Aufsicht unterstehenden Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts auferlegen.

(4) Das Landesarbeitsamt kann, nachdem es den Arbeitgeber, den Betriebsrat und den Vertrauensmann der Schwerbeschädigten sowie den beratenden Ausschuß (§ 23 Abs. 1) gehört hat, im Einzelfall im Benehmen mit der Gewerbe- oder Bergaufsicht oder den Berufsgenossenschaften der Land- und Forstwirtschaft und des Gartenbaues, soweit der Geschäftsbereich dieser Dienststellen in Betracht kommt, festsetzen, daß ein privater Arbeitgeber eine über die Abs. 1 und 2 hinausgehende Zahl Schwerbeschädigter zu beschäftigen hat, wenn dies zum Zwecke der Unterbringung der Schwerbeschädigten notwendig ist und dem Arbeitgeber nach der Art der Arbeitsplätze, über die er verfügt, zugemutet werden kann; die Zahl darf im Einzelfall das Doppelte der nach den Abs. 1 und 2 zu beschäftigenden Zahl Schwerbeschädigter nicht übersteigen. Unter den Voraussetzungen des Satzes 1 kann für einen privaten Arbeitgeber, der nach den Abs. 1 und 2 nicht zur Beschäftigung Schwerbeschädigter verpflichtet ist, aber über wenigstens 5 Arbeitsplätze verfügt, festgesetzt werden, daß er wenigstens einen Schwerbeschädigten zu beschäftigen hat.

(5) Das Landesarbeitsamt kann im Einzelfall auf Antrag des Arbeitgebers den Pflichtsatz nach den Abs. 1, 2 und 3 vom Antragsmonat an bis auf 2 vom Hundert herabsetzen, wenn dem Arbeitgeber die Erfüllung der Beschäftigungspflicht aus betrieblichen Gründen nicht möglich oder nicht zuzumuten ist oder wenn das Arbeitsamt ihm Schwerbeschädigte nicht nachweisen kann. Vor einer Herabsetzung des Pflichtsatzes auf weniger als 4 vom Hundert ist das Benehmen mit der Hauptfürsorgestelle herzustellen. Das Landesarbeitsamt kann die Herabsetzung bei einer Änderung der Verhältnisse widerrufen.

§ 4
Beschäftigung besonderer Gruppen Schwerbeschädigter

(1) Unter den Schwerbeschädigten, die von den Arbeitgebern nach § 3 zu beschäftigen sind, müssen sich in angemessenem Umfange

a) Kriegsblinde und sonstige Empfänger von Pflegezulage nach dem Bundesversorgungsgesetz oder Empfänger von Pflegegeld nach der gesetzlichen Unfallversicherung sowie Blinde im Sinne des § 1 Abs. 2.
b) Hirnbeschädigte oder Tuberkulöse oder
c) sonstige Schwerbeschädigte mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit um wenigstens 80 vom Hundert befinden.

(2) Die Beschäftigung Schwerbeschädigter im Sinne des Abs. 1 Buchstabe a wird dem Arbeitgeber auf je zwei Pflichtplätze für Schwerbeschädigte angerechnet. Die Bundesanstalt kann im Einzelfall unabhängig von Satz 1 zulassen, daß die Beschäftigung eines Schwerbeschädigten, dessen Unterbringung in Arbeit auf besondere Schwierigkeiten stößt, dem Arbeitgeber auf mehr als einen Pflichtplatz für Schwerbeschädigte angerechnet wird.

(3) Schwerbeschädigte im Sinne des Abs. 1 sind auf einen Pflichtplatz auch dann anzurechnen, wenn sie kürzer als betriebsüblich, aber mindestens 24 Stunden in der Woche beschäftigt werden. Die Bundesanstalt kann die Anrechnung sonstiger Schwerbeschädigter, die kürzer als betriebsüblich, aber wenigstens 24 Stunden in der Woche beschäftigt werden, auf einen Pflichtplatz zulassen, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen der gesundheitlichen Schädigung des Schwerbeschädigten notwendig erscheint.

§ 5
Arbeitsplätze

(1) Arbeitsplätze im Sinne dieses Gesetzes sind alle Stellen, auf denen Arbeiter, Angestellte, Beamte oder Richter beschäftigt sind.

(2) Als Arbeitsplätze zählen nicht die Stellen, auf denen beschäftigt sind

a) Lehrlinge mit schriftlichem Lehrvertrag von mindestens zweijähriger Dauer oder in einem anerkannten Lehrverhältnis, Anlernlinge in einem anerkannten Anlernberuf mit schriftlichem Ausbildungsvertrag von mindestens achtzehnmonatiger Dauer, Umschüler mit schriftlichem Umschulungsvertrag von mindestens sechsmonatiger Dauer, wenn die Umschulung mit öffentlichen Mitteln gefördert wird, Beamtenanwärter sowie sonstige Personen, die im Betrieb nur vorübergehend im Verlauf ihrer Ausbildung beschäftigt werden und nicht zur geregelten Arbeitsleistung verpflichtet sind,
b) in Betrieben einer juristischen Person die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist,
c) die Gesellschaften einer offenen Handelsgesellschaft oder die Mitglieder einer anderen Personengesamtheit in deren Betrieben,
d) in Betrieben und Anstalten, die überwiegend der Fürsorge für körperbehinderte Personen dienen, die hilfsbedürftigen Körperbehinderten sowie das Aufsichts- und Pflegepersonal,
e) Personen, die wegen Erkrankung an Tuberkulose in besonderen Betriebsabteilungen tätig sind,
f) Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie dem Erwerb dient, sondern vorwiegend durch Beweggründe karitativer oder religiöser Art bestimmt ist,
g) Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient

und die vorwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, sittlichen Besserung oder Erziehung beschäftigt werden,

h) Verwandte ersten und zweiten Grades und Verschwägerte ersten Grades, die in häuslicher Gemeinschaft mit dem Arbeitgeber leben,

i) Notstandsarbeiter bei Maßnahmen der wertschaffenden Arbeitslosenhilfe nach den Vorschriften des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. April 1957 (BGBl. I S. 321), zuletzt geändert durch das Gesetz zur Änderung sozialrechtlicher Vorschriften vom 25. April 1961 (BGBl. I S. 465),

j) Personen, die nach ständiger Übung in ihre Stellen gewählt werden.

§ 6

Berechnung der Pflichtzahl; Anrechnung auf Pflichtplätze

(1) Bei Berechnung der Zahl der Pflichtplätze für Schwerbeschädigte nach § 3 Abs. 1 bis 3 und 5 sich ergebende Bruchteile von 0,50 und mehr werden aufgerundet.

(2) Bei mehreren Betrieben desselben Arbeitgebers ist die Zahl der Pflichtplätze für Schwerbeschädigte für jeden Betrieb (§ 3 Abs. 1 Buchst. b) gesondert zu berechnen; auf Antrag eines Arbeitgebers soll die Bundesanstalt zulassen, daß die Arbeitsplätze der Betriebe nach Hauptfürsorgestellenbereichen oder im Bundesgebiet zusammengefaßt werden. Die Arbeitsplätze der Betriebe, deren Zahl nicht mehr als fünfzehn beträgt, werden bei Berechnung der Zahl der Pflichtplätze nicht mitgezählt; die Ermächtigung des Landesarbeitsamtes nach § 3 Abs. 4 Satz 2 bleibt unberührt.

(3) Hat ein Arbeitgeber gemäß § 3 nur einen Schwerbeschädigten zu beschäftigen, so werden der Arbeitgeber oder, falls dieser eine juristische Person oder eine Personengesamtheit ist, die auf Stellen nach § 5 Abs. 2 Buchstaben b und c beschäftigten Personen auf die Pflichtzahl angerechnet, wenn sie Schwerbeschädigte sind. Im übrigen kann das Landesarbeitsamt die Anrechnung Schwerbeschädigter, die Arbeitgeber sind oder die, falls der Arbeitgeber eine juristische Person oder eine Personengesamtheit ist, auf Stellen nach § 5 Abs. 2 Buchstaben b und c beschäftigt werden, auf die Pflichtzahl (§ 3) zulassen.

(4) Schwerbeschädigte, die auf Stellen nach § 5 Abs. 2 Buchstabe a beschäftigt werden, werden auf die Pflichtzahl angerechnet. Inhaber des Bergmannsversorgungsscheins werden, auch wenn sie nicht Schwerbeschädigte im Sinne des § 1 sind, auf die Pflichtzahl angerechnet.

§ 7

Erfüllung der Beschäftigungspflicht durch besondere Leistungen

(1) Die Hauptfürsorgestelle kann im Einzelfall zulassen, daß Arbeitgeber ihrer Pflicht zur Beschäftigung Schwerbeschädigter dadurch genügen, daß sie Schwerbeschädigten

a) eine Kleinsiedlung oder ein Eigenheim überlassen, wenn damit eine Existenzsicherung verbunden ist,

b) eine geeignete Wohnung in der Rechtsform des Wohnungseigentums oder in der Form des Dauerwohnrechts überlassen, sofern die Wohnungsbeschaffung Voraussetzung für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit des Schwerbeschädigten ist,
c) sonstige, der Arbeitsfürsorge für Schwerbeschädigte dienende angemessene Leistungen gewähren.

(2) Das Landesarbeitsamt kann nach Anhörung des beratenden Ausschusses (§ 23 Abs. 1) im Einzelfall zulassen, daß Arbeitgeber ihrer Beschäftigungspflicht ganz oder teilweise dadurch genügen, daß sie einem anderen Arbeitgeber die Beschäftigung Schwerbeschädigter über die für diesen Arbeitgeber maßgebliche Pflichtzahl (§ 3) hinaus ermöglichen.

§ 8

Beschäftigung von Witwen und Ehefrauen der Kriegs- und Arbeitsopfer

(1) Im öffentlichen Dienst sind vor anderen Bewerberinnen
a) erwerbsfähige Witwen mit Anspruch auf Witwenrente oder Witwenbeihilfe nach dem Bundesversorgungsgesetz, nach dem Dritten Teil des Soldatenversorgungsgesetzes oder nach dem Gesetz über den zivilen Ersatzdienst,
b) erwerbsfähige Ehefrauen von Verschollenen (§ 52 des Bundesversorgungsgesetzes) und von Kriegsgefangenen (Gesetz über die Unterhaltsbeihilfe für Angehörige von Kriegsgefangenen vom 13. Juni 1950 in der Fassung vom 30. April 1952 – BGBl. I S. 262 –, zuletzt geändert durch dasGesetz zur Änderung und Ergänzung des Kriegsopferrechts – Erstes Neuordnungsgesetz),
c) erwerbsfähige Witwen von Personen, die an den Folgen ihrer gesundheitlichen Schädigung nach § 1 Abs. 1 Buchstaben b bis e verstorben sind,
d) erwerbsfähige Ehefrauen arbeitsunfähiger Schwerbeschädigter im Sinne des § 1

bei Vorliegen entsprechender fachlicher Voraussetzungen bevorzugt einzustellen.

(2) Witwen und Ehefrauen im Sinne des Abs. 1 Buchstaben a bis d, die eine Arbeitnehmertätigkeit aufnehmen wollen und sich bei den Dienststellen der Bundesanstalt arbeitsuchend melden, sind unbeschadet der §§ 3 und 4 bevorzugt in Arbeit zu vermitteln. Der Verwaltungsrat der Bundesanstalt erläßt nach Anhörung des Bundesausschusses der Kriegsbeschädigten- und Kriegshinterbliebenenfürsorge allgemeine Verwaltungsvorschriften über die bevorzugte Arbeitsvermittlung dieses Personenkreises.

(3) Sind vor Aufnahme der Arbeitnehmertätigkeit besondere Maßnahmen der Arbeits- und Berufsförderung erforderlich, so werden diese, sofern nicht die Maßnahmen zur Förderung der Arbeitsaufnahme und der Berufsausbildung sowie berufliche Bildungsmaßnahmen nach den Vorschriften des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung ausreichen, durch die Hauptfürsorgestellen nach Anhörung der Dienststellen der Bundesanstalt durchgeführt.

(4) Die Bundesanstalt kann, sofern die Unterbringung der Schwerbeschädigten

nicht beeinträchtigt wird, zulassen, daß eine Witwe oder Ehefrau im Sinne des Abs. 1 Buchstaben a bis d einem privaten Arbeitgeber auf höchstens einen halben Pflichtplatz für Schwerbeschädigte (§ 3) angerechnet wird, wenn ohne die Anrechnung ein angemessener Arbeitsplatz für die Witwe oder Ehefrau nicht beschafft werden kann und der Arbeitgeber mit ihr eine Kündigungsfrist von wenigstens acht Wochen vereinbart.
(5) Bei öffentlichen Verwaltungen und Betrieben kann die Aufsichtsbehörde eine Anrechnung gemäß Abs. 4 zulassen, wenn das zuständige Arbeitsamt bescheinigt, daß ohne die Anrechnung ein angemessener Arbeitsplatz für die Witwe oder Ehefrau nicht beschafft werden kann und die Unterbringung der Schwerbeschädigten nicht beeinträchtigt wird.

§ 9
Ausgleichsabgabe

(1) Solange private Arbeitgeber die für ihren Betrieb vorgeschriebene oder nach § 3 Abs. 4 und 5 im Einzelfall festgesetzte Zahl Schwerbeschädigter nicht beschäftigen und ihrer Beschäftigungspflicht nicht nach den §§ 7 und 8 genügen, haben sie für jeden unbesetzten Pflichtplatz monatlich eine Ausgleichsabgabe zu entrichten. Die Zahlung der Ausgleichsabgabe hebt die Pflicht zu Beschäftigung Schwerbeschädigter nicht auf.
(2) Die Ausgleichsabgabe beträgt je Monat und unbesetzten Pflichtplatz fünfzig Deutsche Mark. Sie wird vom Arbeitsamt alle zwei Jahre festgestellt und ist vom Arbeitgeber an die Hauptfürsorgestelle abzuführen. Sofern die Bundesanstalt die Zusammenfassung mehrerer Betriebe desselben Arbeitgebers im Bundesgebiet zugelassen hat, ist in dem Feststellungsbescheid der Gesamtbetrag der Ausgleichsabgaben nach dem Verhältnis der unbesetzten Pflichtplätze in den einzelnen Betrieben auf die Hauptfürsorgestellen aufzuteilen, an die die Beträge abzuführen sind. Rückständige Beträge der Ausgleichsabgabe werden nach den landesrechtlichen Vorschriften beigetrieben.
(3) Auf Antrag des Arbeitgebers kann das Landesarbeitsamt im Benehmen mit der Hauptfürsorgestelle die Ausgleichsabgabe in Härtefällen, insbesondere wenn der Arbeitgeber trotz eigener Bemühungen der Pflicht zur Beschäftigung Schwerbeschädigter nicht nachkommen und das Arbeitsamt ihm Schwerbeschädigte nicht nachweisen konnte, für den im Feststellungsbescheid bezeichneten Zeitraum herabsetzen oder erlassen. Der Antrag kann nur bis zum Ablauf einer Frist von einem Monat nach Bekanntgabe des Feststellungsbescheides gestellt werden. Bei Betrieben bis zu dreißig Arbeitsplätzen kann das Landesarbeitsamt im Benehmen mit der Hauptfürsorgestelle die Ausgleichsabgabe für den Zeitraum des Feststellungsbescheides allgemein erlassen, wenn in diesem Zeitraum die Zahl der unbesetzten Pflichtplätze die Zahl der unterzubringenden Schwerbeschädigten so erheblich überstiegen hat, daß die Pflichtplätze dieser Betriebe für die Unterbringung der Schwerbeschädigten nicht in Anspruch genommen zu werden brauchten.
(4) Auf die Ausgleichsabgabe kann die Hauptfürsorgestelle einen Anteil der Aufwendungen für Lieferaufträge anrechnen, welche die Arbeitgeber Betrieben erteilen, die mindestens 50 vom Hundert ihrer Arbeitsplätze mit Schwer-

beschädigten besetzt halten und von der zuständigen Landesbehörde ausdrücklich als Schwerbeschädigtenbetriebe anerkannt sind, sofern diese der Hauptfürsorgestelle die ordnungsgemäße Abwicklung der Lieferaufträge bestätigen.
(5) Die Ausgleichsabgabe darf nur für Zwecke der Arbeits- und Berufsförderung für Schwerbeschädigte und für Witwen und Ehefrauen im Sinne des § 8 Abs. 1 sowie für die Wiederherstellung und Erhaltung ihrer Arbeitskraft oder sonst für die Schwerbeschädigten- oder Kriegshinterbliebenenfürsorge verwendet werden. Aus dem Aufkommen an Ausgleichsabgaben dürfen persönliche und sächliche Kosten der Verwaltung und Kosten des Verfahrens nicht bestritten werden. Die Hauptfürsorgestelle hat dem beratenden Ausschuß (§ 23 Abs. 1) und dem Widerspruchsausschuß bei der Hauptfürsorgestelle (§ 28) auf deren Verlangen eine Übersicht über die Verwendung der Ausgleichsabgabe zu geben.
(6) Zur Förderung des Ausgleichs bei der Unterbringung Schwerbeschädigter und zur Förderung von Einrichtungen und Maßnahmen, die den Interessen mehrerer Länder auf dem Gebiet der Arbeits- und Berufsförderung Schwerbeschädigter dienen, ist bei dem Bundesausschuß der Kriegsbeschädigten- und Kriegshinterbliebenenfürsorge ein Ausgleichsfonds zu bilden. Diesem sind von den Hauptfürsorgestellen 20 vom Hundert des Aufkommens an Ausgleichsabgaben zuzuführen.
(7) Die Mittel der Ausgleichsabgabe sind bei den Hauptfürsorgestellen und der Ausgleichsfonds bei dem Bundesausschuß der Kriegsbeschädigten- und Kriegshinterbliebenenfürsorge gesondert zu verwalten. Die Rechnungslegung und die formelle Einrichtung der Rechnungen und Belege regeln sich nach den Bestimmungen, die für diese Stellen allgemein maßgebend sind.

§ 10
Zwangseinstellung

(1) Das Landesarbeitsamt kann auf Vorschlag des Arbeitsamtes oder der Hauptfürsorgestelle einem privaten Arbeitgeber, der seine Pflicht zur Beschäftigung Schwerbeschädigter nach diesem Gesetz nicht erfüllt hat, eine angemessene Frist zur Nachholung mit der Erklärung bestimmen, daß es nach fruchtlosem Ablauf der Frist selbst die zu beschäftigenden Schwerbeschädigten bezeichnen werde.
(2) Hat der Arbeitgeber innerhalb der Frist seine Beschäftigungspflicht nicht erfüllt, so benennt das Landesarbeitsamt die Schwerbeschädigten und bestimmt den Zeitpunkt, zu dem sie einzustellen sind. Mit Zustellung dieses Beschlusses gilt zwischen dem Arbeitgeber und dem Schwerbeschädigten ein Arbeitsvertrag als abgeschlossen. Seinen Inhalt bestimmt das Landesarbeitsamt, soweit er sich nicht nach einem Tarifvertrag einer weitergeltenden Tarifordnung oder einer Betriebsvereinbarung bestimmt. Das Landesarbeitsamt hat sich dabei nach geltenden Tarifverträgen, weitergeltenden Tarifordnungen oder Betriebsvereinbarungen und, soweit solche nicht bestehen, nach Arbeitsverträgen zu richten, die üblicherweise mit entsprechenden Arbeitnehmern abgeschlossen werden.

DRITTER ABSCHNITT

Besondere Pflichten der Arbeitgeber, des Betriebsrats und Personalrats; Vertrauensmann der Schwerbeschädigten

§ 11
Anzeigepflicht der Arbeitgeber

Die Arbeitgeber, die zur Beschäftigung Schwerbeschädigter verpflichtet sind, haben

a) die Zahl der Arbeitsplätze ihres Betriebes (§ 5), sowie der Lehr- und Anlernplätze (§ 5 Abs. 2 Buchstabe a),
b) die Zahl der beschäftigten Schwerbeschädigten (§ 1) und Gleichgestellten (§ 2),
c) die zugelassenen Erfüllungsleistungen (§ 7),
d) die Zahl der Witwen und Ehefrauen, deren Beschäftigung auf die Pflichtzahl der Schwerbeschädigten angerechnet wird (§ 8)

dem Arbeitsamt unter Beifügung einer Durchschrift der Anzeige für die Hauptfürsorgestelle und zweier Abschriften des nach § 12 Abs. 5 zu führenden Verzeichnisses anzuzeigen.

§ 12
Sonstige Pflichten der Arbeitgeber

(1) Die Arbeitgeber haben die Schwerbeschädigten so zu beschäftigen, daß diese ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können.
(2) Die Arbeitgeber sind verpflichtet, dem Arbeitsamt, dem Landesarbeitsamt und der Hauptfürsorgestelle die Auskünfte zu erteilen, die zur Durchführung des Gesetzes notwendig sind.
(3) Die privaten Arbeitgeber sind verpflichtet, den Beauftragten des Arbeitsamts, des Landesarbeitsamts und der Hauptfürsorgestelle Einblick in ihren Betrieb zu gewähren, soweit das im Interesse der Schwerbeschädigten erforderlich ist und Betriebsgeheimnisse nicht gefährdet werden. Die Beauftragten des Arbeitsamts, des Landesarbeitsamts und der Hauptfürsorgestelle sind zur Geheimhaltung der Geschäfts- und Betriebsverhältnisse verpflichtet, die ihnen bei ihrer Tätigkeit zur Kenntnis gelangen. Auf die nichtbeamteten Beauftragten des Arbeitsamts, des Landesarbeitsamts und der Hauptfürsorgestelle findet die Verordnung gegen Bestechung und Geheimnisverrat nichtbeamteter Personen in der Fassung vom 22. Mai 1943 (RGBl. I S. 351) Anwendung.
(4) Die Arbeitgeber sind verpflichtet, die Arbeitsräume, Betriebsvorrichtungen, Maschinen und Gerätschaften unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr so einzurichten und zu unterhalten und den Betrieb so zu regeln, daß eine tunlichst große Zahl Schwerbeschädigter in ihren Betrieben dauernde Beschäftigung finden kann. Die Arbeitgeber sind ferner verpflichtet, den Arbeitsplatz mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen auszustatten. Die Verpflichtungen nach Satz 1 und 2 bestehen nicht, soweit ihre Durchfüh-

rung den Betrieb ernstlich schädigen würde oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre oder soweit die staatlichen oder berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzvorschriften ihnen entgegenstehen. Bei Durchführung dieser Maßnahmen haben die Landesarbeitsämter und Hauptfürsorgestellen die Arbeitgeber unter Berücksichtigung der für die Beschäftigung wesentlichen Eigenschaften der Schwerbeschädigten zu unterstützen.
(5) Die Arbeitgeber haben ein Verzeichnis der bei ihnen beschäftigten Schwerbeschädigten (§ 1) und Gleichgestellten (§ 2) sowie der Witwen und Ehefrauen, deren Beschäftigung auf die Schwerbeschädigtenpflichtplätze angerechnet wird (§ 8), laufend zu führen und den Beauftragten des Arbeitsamts und der Hauptfürsorgestelle auf Verlangen vorzuzeigen.

§ 13
Pflichten des Betriebsrats und Personalrats; Vertrauensmann der Schwerbeschädigten

(1) In allen Betrieben und Dienststellen, in denen ein Betriebsrat oder ein Personalrat besteht, hat er die Unterbringung der Schwerbeschädigten zu fördern und für eine ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechende Beschäftigung zu sorgen.
(2) Sofern in einem Betrieb oder einer Dienststelle wenigstens fünf Schwerbeschädigte auf Arbeitsplätzen im Sinne des § 5 nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, haben sie zur Vertretung ihrer Interessen einen Vertrauensmann und wenigstens einen Stellvertreter zu wählen, die Schwerbeschädigte sein sollen. Wählbar sind alle in dem Betrieb oder der Dienststelle auf Arbeitsplätzen im Sinne des § 5 Beschäftigten, die das einundzwanzigste Lebensjahr vollendet haben, seit sechs Monaten dem Betrieb oder der Dienststelle angehören und das Wahlrecht für den Deutschen Bundestag besitzen; besteht der Betrieb oder die Dienststelle weniger als ein Jahr, so bedarf es für die Wählbarkeit nicht der sechsmonatigen Zugehörigkeit zu dem Betrieb oder der Dienststelle. Bei Dienststellen der Bundeswehr im Sinne des § 35 Abs. 4 des Soldatengesetzes vom 19. März 1956 (BGBl. I S. 114), zuletzt geändert durch das Gesetz zur Änderung des Wehrpflichtgesetzes vom 28. November 1960 (BGBl. I S. 853), bei denen eine Vertretung der Soldaten nach dem Personalvertretungsgesetz zu wählen ist, sind auch schwerbeschädigte Soldaten wahlberechtigt und wählbar. Die Arbeitgeber haben einen Beauftragten zu bestellen, der mit dem Vertrauensmann der Schwerbeschädigten zusammenzuwirken hat. Beide Personen sind von den Arbeitgebern dem Arbeitsamt und der Hauptfürsorgestelle zu benennen, denen sie als Vertrauensleute für diesen Betrieb oder für diese Dienststelle dienen. Der Vertrauensmann ist in allen Angelegenheit, die die Durchführung dieses Gesetzes betreffen, vom Arbeitgeber sowie Betriebsrat oder Personalrat vor einer Entscheidung zu hören.
(3) Der Vertrauensmann verwaltet sein Amt unentgeltlich als Ehrenamt. Er darf in der Ausübung seines Amtes nicht behindert und wegen seines Amtes nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Er besitzt den gleichen Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz wie ein Mitglied des Betriebsrats oder des Personalrats. Notwendige Versäumnis von Arbeitszeit darf eine

Minderung des Arbeitsentgelts oder der Dienstbezüge nicht zur Folge haben. Dieser Vorschrift entgegenstehende Vertragsbestimmungen sind nichtig.
(4) Die durch die Geschäftsführung des Vertrauensmannes entstehenden notwendigen Kosten tragen die Arbeitgeber. Sofern mit den Arbeitgebern nicht anderes vereinbart ist, stehen die Räume und Geschäftsbedürfnisse, die die Arbeitgeber dem Betriebsrat oder Personalrat für dessen Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung zur Verfügung gestellt haben, auch dem Vertrauensmann der Schwerbeschädigten für die gleichen Zwecke zur Verfügung.
(5) Die Amtszeit beträgt vier Jahre. Das Amt des Vertrauensmannes erlischt vorzeitig, wenn er es niederlegt, aus dem Arbeits- oder Dienstverhältnis ausscheidet oder die Wählbarkeit verliert. Auf Antrag des Arbeitgebers oder mindestens eines Viertels der wahlberechtigten Schwerbeschädigten kann der Widerspruchsausschuß bei der Hauptfürsorgestelle (§ 28) das Erlöschen des Amtes eines Vertrauensmannes wegen gröblicher Verletzung seiner Pflichten beschließen.
(6) Ist für mehrere Betriebe eines Arbeitgebers ein Gesamtbetriebsrat errichtet, so haben die Vertrauensmänner der einzelnen Betriebe zur Vertretung der Interessen der Schwerbeschädigten in Angelegenheiten, die die Gesamtheit der Betriebe oder mehrere Betriebe des Arbeitgebers berühren und von den Vertrauensmännern der einzelnen Betriebe nicht geregelt werden können, einen Hauptvertrauensmann zu wählen. Für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen, bei denen ein Bezirks- oder Hauptpersonalrat gebildet ist, gilt Satz 1 sinngemäß mit der Maßgabe, daß bei den Mittelbehörden von deren Vertrauensmann und den Vertrauensmännern der nachgeordneten Dienststellen ein Bezirksvertrauensmann, bei den obersten Dienstbehörden von deren Vertrauensmann und den Bezirksvertrauensmännern oder, sofern deren Zahl niedriger als fünf ist, von den Vertrauensmännern der nachgeordneten Dienststellen ein Hauptvertrauensmann zu wählen ist. Abs. 2 Sätze 2, 3 und 5 sowie die Abs. 3 bis 5 gelten entsprechend.

VIERTER ABSCHNITT

Kündigungsschutz

§ 14
Erfordernis der Zustimmung

Die Kündigung eines Schwerbeschädigten durch den Arbeitgeber bedarf der Zustimmung der Hauptfürsorgestelle.

§ 15
Kündigungsfrist

Die Kündigungsfrist beträgt mindestens vier Wochen; sie läuft erst vom Tage des Eingangs des Antrags bei der Hauptfürsorgestelle (§ 16 Abs. 1) ab.

§ 16
Antragsverfahren

(1) Die Zustimmung zur Kündigung hat der Arbeitgeber bei der für den Sitz des Betriebes oder der Verwaltung (der Betriebs- oder Verwaltungsabteilung) zuständigen Hauptfürsorgestelle schriftlich, und zwar in doppelter Ausfertigung, zu beantragen.
(2) Die Hauptfürsorge holt eine Stellungnahme des zuständigen Arbeitsamts, des Betriebsrats oder Personalrats und des Vertrauensmannes der Schwerbeschädigten ein. Sie hat ferner den Schwerbeschädigten zu hören.

§ 17
Entscheidung der Hauptfürsorgestellen

(1) Die Hauptfürsorgestelle soll die Entscheidung innerhalb vier Wochen vom Tage des Eingangs des Antrags an treffen. Stimmt sie der Kündigung zu und ist im Zeitpunkt der Zustimmung die Kündigungsfrist ganz oder auf weniger als vier Wochen abgelaufen, so soll die Hauptfürsorgestelle die Zustimmung mit der Maßgabe erteilen, daß die Kündigung frühestens vier Wochen nach dem Zeitpunkt der Entscheidung wirksam wird.
(2) Die Entscheidung ist dem Arbeitgeber und dem Schwerbeschädigten zuzustellen. Dem Arbeitsamt ist eine Abschrift der Entscheidung zu übersenden.

§ 18
Zustimmung der Hauptfürsorgestellen

(1) Die Hauptfürsorgestelle hat die Zustimmung zu erteilen bei Kündigungen in Betrieben und Verwaltungen, die nicht nur vorübergehend eingestellt oder aufgelöst werden, wenn zwischen dem Tage der Kündigung und dem Tage, bis zu dem Gehalt oder Lohn gezahlt wird, mindestens drei Monate liegen. Unter der gleichen Voraussetzung soll sie die Zustimmung auch bei Kündigungen in Betrieben und Verwaltungen erteilen, die nicht nur vorübergehend wesentlich eingeschränkt werden, wenn die Gesamtzahl der verbleibenden Schwerbeschädigten zur Erfüllung der Verpflichtung nach § 3 ausreicht.
(2) Die Hauptfürsorgestelle soll die Zustimmung erteilen,
a) wenn dem Schwerbeschädigten ein anderer angemessener Arbeitsplatz gesichert ist oder
b) wenn der Arbeitgeber, der seiner Beschäftigungspflicht genügt hat oder nicht der Beschäftigungspflicht unterliegt, mit vorheriger Zustimmung des Arbeitsamts sich gegenüber einem Schwerbeschädigten, der in ähnlichem Umfange in seiner Erwerbsfähigkeit gemindert ist, verpflichtet, ihn an Stelle des ausscheidenden Schwerbeschädigten zu beschäftigen, oder
c) wenn der Schwerbeschädigte das fünfundsechzigste Lebensjahr vollendet hat und wirtschaftlich ausreichend gesichert ist.

§ 19
Ausnahmen

(1) Die Vorschriften dieses Abschnittes gelten nicht für Schwerbeschädigte, die auf Stellen im Sinne des § 5 Abs. 2 Buchstaben b, c und f bis j beschäftigt werden.
(2) Die Vorschriften dieses Abschnittes finden ferner bei Entlassungen, die aus Witterungsgründen vorgenommen werden, keine Anwendung, sofern die Wiedereinstellung der Schwerbeschädigten bei Wiederaufnahme der Arbeit gewährleistet ist.
(3) Unberührt bleiben die gesetzlichen Bestimmungen über die fristlose Kündigung. Jedoch ist auch eine fristlose Kündigung nur mit Zustimmung der Hauptfürsorgestelle zulässig, wenn die Kündigung aus einem Grunde erfolgt, der im unmittelbaren Zusammenhang mit der gesundheitlichen Schädigung steht, wegen der der Schutz dieses Gesetzes gewährt wird.
(4) Die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle ist nicht erforderlich, wenn der Schwerbeschädigte ausdrücklich nur zur vorübergehenden Aushilfe, auf Probe oder für einen vorübergehenden Zweck eingestellt worden ist, es sei denn, daß das Arbeitsverhältnis über drei Monate hinaus fortbesteht. Der Arbeitgeber hat Einstellungen nach Satz 1 unabhängig von der Anzeigepflicht nach anderen Gesetzen dem Arbeitsamt binnen vier Tagen in doppelter Ausfertigung anzuzeigen.
(5) Schwerbeschädigte, denen lediglich aus Anlaß eines Streiks oder einer Aussperrung fristlos gekündigt worden ist, sind nach Beendigung des Streiks oder der Aussperrung wieder einzustellen.

FÜNFTER ABSCHNITT

Durchführung des Gesetzes

§ 20
Zusammenarbeit der Hauptfürsorgestellen und der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung

. . . . . .

§ 21
Aufgaben der Hauptfürsorgestellen

. . . . . .

§ 22
Aufgaben der Bundesanstalt

. . . . . .

§ 23
Beratende Ausschüsse bei der Bundesanstalt

. . . . . .

§ 24
Übertragung von Aufgaben

. . . . . .

SECHSTER ABSCHNITT

Fortfall des Schwerbeschädigtenschutzes

§ 25
Erlöschen des Schwerbeschädigtenschutzes

Schwerbeschädigte, bei denen der Grad der Minderung der Erwerbsfähigkeit auf weniger als 50 vom Hundert festgesetzt wird, genießen noch für ein Jahr nach Eintritt der Rechtskraft des Festsetzungsbescheides den Schutz des Gesetzes. Für die gleiche Dauer wird deren Beschäftigung der Arbeitgeber auf den Pflichtsatz (§ 3) angerechnet.

§ 26
Entziehung des Schwerbeschädigtenschutzes

(1) Einem Schwerbeschädigten, der ohne berechtigten Grund einen Arbeitsplatz zurückweist oder aufgibt oder sich ohne berechtigten Grund weigert, an einer Ausbildungs-, Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme teilzunehmen, oder sonst durch sein Verhalten die Durchführung dieses Gesetzes schuldhaft vereitelt, kann die Hauptfürsorgestelle im Benehmen mit dem Landesarbeitsamt die Vorteile dieses Gesetzes zeitweilig entziehen.
(2) Vor der Entscheidung nach Abs. 1 muß der Schwerbeschädigte gehört werden. In der Entscheidung muß die Frist bestimmt werden, für die sie gilt. Die Frist läuft vom Tage der Entscheidung an und darf nicht mehr als sechs Monate betragen. Die Entscheidung ist dem Schwerbeschädigten bekanntzugeben.

SIEBENTER ABSCHNITT

Widerspruch und Widerspruchsausschüsse

§ 27
Widerspruch

. . . . . .

§ 28
Widerspruchsausschuß bei der Hauptfürsorgestelle

. . . . . .

§ 29
Widerspruchsausschuß beim Landesarbeitsamt

. . . . . .

§ 30
Verfahrensvorschriften

. . . . . .

§ 31
Besondere Pflichten der Ausschußmitglieder

. . . . . .

ACHTER ABSCHNITT

Sonstige Vorschriften

§ 32
Vorrang der Schwerbeschädigten

(1) Verpflichtungen zur bevorzugten Einstellung und Beschäftigung bestimmter Personenkreise nach anderen Gesetzen entbinden den Arbeitgeber nicht von der Verpflichtung zur Beschäftigung Schwerbeschädigter nach diesem Gesetz.
(2) Für die Besetzung von Stellen im öffentlichen Dienst mit Schwerbeschädigten finden, solange der öffentliche Arbeitgeber die Beschäftigungspflicht nach § 3 dieses Gesetzes nicht erfüllt hat, die Vorschriften der §§ 14, 15 Abs. 1 Satz 1 und § 16 des Gesetzes zur Regelung der Rechtsverhältnisse der unter Artikel 131 des Grundgesetzes fallenden Personen in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. September 1957 (BGBl. I S. 1296) keine Anwendung.

§ 33
Arbeitsentgelt

Bei der Bemessung des Arbeitentgelts dürfen Renten, die wegen einer Schädigung im Sinne des § 1 Abs. 1 oder aus den gesetzlichen Rentenversicherungen bezogen werden, keine Berücksichtigung erfahren. Insbesondere ist es unzulässig, diese Bezüge ganz oder teilweise auf das Arbeitsentgelt anzurechnen.

§ 34
Zusatzurlaub

Schwerbeschädigte haben Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von sechs Arbeitstagen im Jahr. Soweit tarifliche, betriebliche oder sonstige Urlaubsregelungen für Schwerbeschädigte einen längeren Zusatzurlaub vorsehen, bleiben sie unberührt.

§ 35
Beschäftigung Schwerbeschädigter in Heimarbeit

(1) Als Arbeitsplätze im Sinne dieses Gesetzes gelten auch die Beschäftigungs-

verhältnisse der in Heimarbeit Beschäftigten und der diesen Gleichgestellten (§ 1 Abs. 1 und 2 des Heimarbeitsgesetzes vom 14. März 1951 – BGBl. I S. 191–), die in der Hauptsache für den gleichen Auftraggeber arbeiten. In diesen Fällen trifft die Beschäftigungspflicht nach § 3 ausschließlich den Auftraggeber. Für die Zählung der Arbeitsplätze ist nicht die Kopfzahl der Beschäftigten, sondern die zugeteilte Arbeitsmenge maßgebend. Die Arbeitsmenge, die als ein Arbeitsplatz im Sinne des § 5 Abs. 1 zu zählen ist, muß der Arbeitsmenge eines Betriebsarbeiters mit gleicher oder ähnlicher Tätigkeit entsprechen. Sie kann für Gewerbezweige und Beschäftigungsarten in sinngemäßer Anwendung der Vorschriften des § 1 Abs. 4 und 5 des Heimarbeitsgesetzes durch die Heimarbeitsausschüsse oder die zuständige Arbeitsbehörde festgesetzt werden. Solange eine solche Festsetzung nicht getroffen ist, gilt als ein Arbeitsplatz die jährlich ausgegebene Arbeitsmenge, für die das Entgelt ausschließlich der Unkostenzuschläge dreitausendsechshundert Deutsche Mark beträgt.

(2) Schwerbeschädigte, die in Heimarbeit beschäftigt sind, werden dem Auftraggeber auf die Pflichtzahl (§ 3) angerechnet, wenn die ihnen zugeteilte Arbeitsmenge nach den Bestimmungen des Abs. 1 als Arbeitsplatz zu zählen ist. Werden Schwerbeschädigte als fremde Hilfskräfte eines Hausgewerbetreibenden (§ 2 Abs. 6 des Heimarbeitsgesetzes) beschäftigt, so werden die Schwerbeschädigten dem Auftraggeber auf die Pflichtzahl nur angerechnet, wenn der Hausgewerbetreibende eine Arbeitsmenge, die nach den Bestimmungen des Abs. 1 als Arbeitsplatz eines Betriebsarbeiters zu zählen ist, an sie weiterleitet. Eine Zuteilung geringerer Arbeitsmengen ist anteilmäßig auf die Pflichtzahl anzurechnen.

(3) Für in Heimarbeit beschäftigte und diesen gleichgestellte Schwerbeschädigte wird die in § 29 Abs. 1 des Heimarbeitsgesetzes für den Kündigungsschutz festgelegte Frist von einem Jahr auf drei Monate gekürzt und die Kündigungsfrist von zwei Wochen auf vier Wochen erhöht; die Vorschrift des § 29 Abs. 2 des Heimarbeitsgesetzes ist sinngemäß anzuwenden. Wird einem Schwerbeschädigten, der von einem Hausgewerbetreibenden mit Zustimmung des Auftraggebers als fremde Hilfskraft beschäftigt wird, durch den Hausgewerbetreibenden gekündigt, weil der Auftraggeber die Zuteilung von Arbeit eingestellt oder die regelmäßige Arbeitsmenge erheblich herabgesetzt hat, so ist der Auftraggeber verpflichtet, dem Hausgewerbetreibenden die Aufwendungen für die Zahlung des regelmäßigen Arbeitsverdienstes an den Schwerbeschädigten bis zur rechtmäßigen Lösung seines Arbeitsverhältnisses zu erstatten.

(4) Die Bezahlung des zusätzlichen Urlaubs der in Heimarbeit beschäftigten Schwerbeschädigten erfolgt nach den für die Bezahlung ihres sonstigen Urlaubs geltenden Berechnungsgrundsätzen. Sofern eine besondere Regelung nicht besteht, erhalten die Schwerbeschädigten als zusätzliches Urlaubsgeld 2 vom Hundert des in der Zeit vom 1. Mai des vergangenen bis zum 30. April des laufenden Jahres verdienten Arbeitsentgelts ausschließlich der Unkostenzuschläge. Werden fremde Hilfskräfte eines Hausgewerbetreibenden einem Auftraggeber auf die Zahl der mit Schwerbeschädigten zu besetzenden Arbeitsplätze angerechnet, so hat der Auftraggeber dem Hausgewerbetreibenden die entstehenden Aufwendungen zu erstatten.

§ 36
Schwerbeschädigte Beamte und Richter
. . . . . .

§ 37
Unabhängige Tätigkeit
. . . . . .

§ 38
Erhebung von Gebühren und Auslagen
. . . . . .

NEUNTER ABSCHNITT

Ordnungswidrigkeiten, Straf-, Durchführungs-, Übergangs- und Schlußvorschriften

§ 39
Ordnungswidrigkeiten
. . . . . .

§ 40
Strafvorschrift
. . . . . .

§ 41
Durchführungsvorschriften
. . . . . .

§ 42
Übergangsvorschriften
. . . . . .

§ 43
Geltung im Land Berlin
. . . . . .

§ 44
Inkrafttreten
. . . . . .

Gesetz über die Versorgung der Opfer des Krieges (Bundesversorgungsgesetz) in der Fassung vom 20. Januar 1967 (BGBl. I S. 142)

Anspruch auf Versorgung

§ 1

(1) Wer durch eine militärische oder militärähnliche Dienstverrichtung oder durch einen Unfall während der Ausübung des militärischen oder militärähnlichen Dienstes oder durch die diesem Dienst eigentümlichen Verhältnisse eine gesundheitliche Schädigung erlitten hat, erhält wegen der gesundheitlichen und wirtschaftlichen Folgen der Schädigung auf Antrag Versorgung.
(2) Einer Schädigung im Sinne des Abs. 1 stehen Schädigungen gleich, die herbeigeführt worden sind durch

a) eine unmittelbare Kriegseinwirkung,
b) eine Kriegsgefangenschaft,
c) eine Internierung im Ausland oder in den nicht unter deutscher Verwaltung stehenden deutschen Gebieten wegen deutscher Staatsangehörigkeit oder deutscher Volkszugehörigkeit,
d) eine mit militärischem oder militärähnlichem Dienst oder mit den allgemeinen Auflösungserscheinungen zusammenhängende Straf- oder Zwangsmaßnahme, wenn sie den Umständen nach als offensichtliches Unrecht anzusehen ist,
e) einen Unfall, den der Beschädigte auf einem zur Heilbehandlung wegen Schädigungsfolgen oder zu einem wegen der Schädigung zur Aufklärung des Sachverhaltes angeordneten persönlichen Erscheinen notwendigen Weg oder bei der Durchführung dieser Maßnahmen erleidet. Entsprechendes gilt für Versehrtenleibesübungen als Gruppenbehandlung wegen Schädigungsfolgen.

(3) Zur Anerkennung einer Gesundheitsstörung als Folge einer Schädigung genügt die Wahrscheinlichkeit des ursächlichen Zusammenhangs. Wenn die zur Anerkennung einer Gesundheitsstörung als Folge einer Schädigung erforderliche Wahrscheinlichkeit nur deshalb nicht gegeben ist, weil über die Unsache des festgestellten Leidens in der medizinischen Wissenschaft Ungewißheit besteht, kann mit Zustimmung des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung Versorgung in gleicher Weise wie für Schädigungsfolgen gewährt werden; die Zustimmung kann allgemein erteilt werden.
(4) Eine vom Beschädigten absichtlich herbeigeführte Schädigung gilt nicht als Schädigung im Sinne dieses Gesetzes.
(5) Ist der Beschädigte an den Folgen der Schädigung gestorben, so erhalten seine Hinterbliebenen auf Antrag Versorgung. Abs. 3 gilt entsprechend.

§ 2

(1) Militärischer Dienst im Sinne des § 1 Abs. 1 ist

a) jeder nach deutschem Wehrrecht geleistete Dienst als Soldat oder Wehrmachtsbeamter,

b) der Dienst im Deutschen Volkssturm,
c) der Dienst in der Feldgendarmerie,
d) der Dienst in den Heimatflakbatterien.

(2) Bei Vertriebenen im Sinne des § 1 des Bundesvertriebenengesetztes. die Deutsche oder deutsche Volkszugehörige sind, steht die Erfüllung der gesetzlichen Wehrpflicht nach den Vorschriften des Herkunftslandes vor dem 9. Mai 1945 dem Dienst in der deutschen Wehrmacht gleich.

(3) Bei deutschen Staatsangehörigen steht der Dienst in der Wehrmacht eines dem Deutschen Reich verbündet gewesenen Staates während eines der beiden Weltkriege oder in der tschechoslowakischen oder österreichischen Wehrmacht dem Dienst nach deutschem Wehrrecht gleich. wenn der Berechtigte vor dem 9. Mai 1945 seinen Wohnsitz oder ständigen Aufenthalt im Gebiete des Deutschen Reichs nach dem Stand vom 31. Dezember 1937 hatte.

§ 3

(1) Als militärähnlicher Dienst im Sinne des § 1 Abs. 1 gelten

a) das von einer Dienststelle der Wehrmacht angeordnete Erscheinen zur Feststellung der Wehrtauglichkeit, zur Eignungsprüfung oder Wehrüberwachung,
b) der auf Grund einer Einberufung durch eine militärische Dienststelle oder auf Veranlassung eines militärischen Befehlshabers für Zwecke der Wehrmacht geleistete freiwillige oder unfreiwillige Dienst.
c) eine planmäßige oder außerplanmäßige Einschiffung von Zivilpersonen auf Schiffen oder Hilfsschiffen der Wehrmacht,
d) der Dienst der zur Wehrmacht abgeordneten Reichsbahnbediensteten und der Dienst der Beamten der Zivilverwaltung, die auf Befehl ihrer Vorgesetzten zur Unterstützung militärischer Maßnahmen verwendet und damit einem militärischen Befehlshaber unterstellt waren, sowie der Dienst der Militärverwaltungsbeamten,
e) der Dienst der Wehrmachtshelfer und -helferinnen,
f) der Dienst des Personals der freiwilligen Krankenpflege bei der Wehrmacht im Kriege,
g) der Dienst der Mitglieder von Pferdebeschaffungskommissionen der Wehrbezirkskommandos,
h) der Dienst der Jungschützen, Jungmatrosen und Unteroffizierschüler der Luftwaffe,
i) der Reichsarbeitsdienst,
k) der Dienst auf Grund der Dritten Verordnung zur Sicherstellung des Kräftebedarfs für Aufgaben von besonderer staatspolitischer Bedeutung (Notdienstverordnung) vom 15. Oktober 1938 (RGBl. I S. 1441),
l) der Dienst in Wehrertüchtigungslagern,
m) der Dienst in der Organisation Todt für Zwecke der Wehrmacht,
n) der Dienst im Baustab Speer/Osteinsatz für Zwecke der Wehrmacht,
o) der Dienst im Luftschutz auf Grund der Ersten Durchführungsverordnung zum Luftschutzgesetz in der seit dem 1. September 1939 im Zeitpunkt der Schädigung jeweils geltenden Fassung nach Aufruf des Luftschutzes.

(2) Als militärähnlicher Dienst gilt nicht der Zivildienst, der auf Grund einer Dienstverpflichtung oder eines Arbeitsvertrages bei der Wehrmacht geleistet worden ist, es sei denn, daß der Einsatz mit besonderen, kriegseigentümlichen Gefahren für die Gesundheit verbunden war.

§ 4

(1) Zum militärischen oder militärähnlichen Dienst gehören auch
a) der Weg des Einberufenen zum Gestellungsort und der Heimweg nach Beendigung des Dienstverhältnisses,
b) Dienstreisen, Dienstgänge und die dienstliche Tätigkeit am Bestimmungsort,
c) das Zurücklegen des mit dem Dienst zusammenhängenden Weges nach und von der Dienststelle und
d) die Teilnahme an dienstlichen Veranstaltungen.

Hatte der Beschädigte wegen der Entfernung seiner ständigen Familienwohnung vom Dienstort an diesem oder in dessen Nähe eine Unterkunft, gilt Satz 1 Buchstabe c auch für den Weg von und nach der Familienwohnung.
(2) Abs. 1 gilt entsprechend für Kriegsgefangene, Internierte und Verschleppte.
(3) Für Entlassene, die innerhalb der jetzigen Grenzen des Bundesgebietes keine Wohnung haben, gilt der Entlassungsweg mit dem Eintreffen an dem vorläufig zugewiesenen Aufenthaltsort als beendet.

§ 5

(1) Als unmittelbare Kriegseinwirkung im Sinne des § 1 Abs. 2 Buchstabe a gelten, wenn sie im Zusammenhang mit einem der beiden Weltkriege stehen,
a) Kampfhandlungen und damit unmittelbar zusammenhängende militärische Maßnahmen, insbesondere die Einwirkung von Kampfmitteln,
b) behördliche Maßnahmen in unmittelbarem Zusammenhang mit Kampfhandlungen oder ihrer Vorbereitung, mit Ausnahme der allgemeinen Verdunkelungsmaßnahmen,
c) Einwirkungen, denen der Beschädigte durch die besonderen Umstände der Flucht vor einer aus kriegerischen Vorgängen unmittelbar drohenden Gefahr für Leib oder Leben ausgesetzt war,
d) schädigende Vorgänge, die infolge einer mit der militärischen Besetzung deutschen oder ehemals deutsch besetzten Gebietes oder mit der zwangsweisen Umsiedlung oder Verschleppung zusammenhängenden besonderen Gefahr eingetreten sind,
e) nachträgliche Auswirkungen kriegerischer Vorgänge, die einen kriegseigentümlichen Gefahrenbereich hinterlassen haben.

(2) Als nachträgliche Auswirkungen kriegerischer Vorgänge (Abs. 1 Buchstabe e) gelten auch Schäden, die in Verbindung
a) mit dem zweiten Weltkrieg durch Angehörige oder sonstige Beschäftigte der Besatzungsmächte oder durch Verkehrsmittel (auch Flugzeuge) der Besatzungsmächte vor dem Tag verursacht worden sind, von dem an Leistungen nach anderen Vorschriften gewährt werden,
b) mit dem ersten Weltkrieg durch die in § 1 Nr. 1 des Gesetzes über den

Ersatz der durch die Besetzung deutschen Reichsgebiets verursachten Personenschäden (Besatzungspersonenschädengesetz) vom 17. Juli 1922 (RGBl. I S. 624) in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. April 1927 (RGBl. I S. 103) bezeichneten Ereignisse verursacht worden sind und zur Zuerkennung von Leistungen geführt hatten.

. . . . . .
. . . . . .

Ausdehnung des Personenkreises

§ 82

(1) Dieses Gesetz findet entsprechende Anwendung auf Personen, denen für Schäden an Leib und Leben Leistungen zuerkannt worden waren

a) auf Grund des § 18 des Gesetzes über den Ersatz der durch den Krieg verursachten Personenschäden (Kriegspersonenschädengesetz) vom 15. Juli 1922 (RGBl. I S. 620) in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Dezember 1927 (RGBl. I S. 515, 533) oder

b) auf Grund des § 1 Nr. 2 des Gesetzes über den Ersatz der durch die Besetzung deutschen Reichsgebiets verursachten Personenschäden (Besatzungspersonenschädengesetz) vom 17. Juli 1922 (RGBl. I S. 624) in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. April 1927 (RGBl. I S. 103).

(2) Versorgung nach diesem Gesetz kann auch an Vertriebene im Sinne des § 1 des Bundesvertriebenengesetzes, die Deutsche oder Volkszugehörige sind, gewährt werden, wenn sie nach dem 8. Mai 1945 in Erfüllung ihrer gesetzlichen Wehrpflicht nach den im Vertreibungsgebiet geltenden Vorschriften eine Schädigung im Sinne des § 1 Abs. 1 erlitten haben; dies gilt nicht, wenn sie aus derselben Ursache einen Anspruch auf Versorgung gegen das Land, das die Dienstpflicht gefordert hat, haben und diesen Anspruch verwirklichen können.

Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz)

vom 9. August 1960 (BGBl. I S. 665)

in der Fassung des Gesetzes zur Änderung des Jugendarbeitsschutzgesetzes vom 20. Juli 1962 (BGBl. I S. 449), der Änderung auf Grund des § 15 Abs. 1 des Mindesturlaubsgesetzes für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) vom 8. Januar 1963 (BGBl. I S. 2), des 2. Gesetzes zur Änderung des Jugendarbeitsschutzgesetzes vom 15. Januar 1965 (BGBl. I S. 11) und des Dritten Gesetzes zur Änderung des Jugendarbeitsschutzgesetzes vom 29. Juli 1966 (BGBl. I S. 455)

Inhaltsübersicht

Erster Abschnitt: Allgemeine Vorschriften
§ 1 Geltungsbereich
§ 2 Begriff des Kindes und des Jugendlichen
§ 3 Arbeitgeber
§ 4 Begriff der Arbeitszeit
§ 5 Arbeitszeit bei mehreren Beschäftigungen
§ 6 Bürgerlich-rechtliche Pflichten

Zweiter Abschnitt: Kinderarbeit
§ 7 Verbot der Beschäftigung von Kindern
§ 8 Ausnahmen bei Veranstaltungen
§ 9 Ausnahmen für die Landwirtschaft

Dritter Abschnitt: Arbeitszeit der Jugendlichen
Erster Titel: Allgemeine Vorschriften
§ 10 Grenze der Arbeitszeit
§ 11 Bewilligung von Ausnahmen durch die Aufsichtsbehörde
§ 12 Mehrarbeitsvergütung
§ 13 Berufsschule
§ 14 Ruhepausen
§ 15 Tägliche Freizeit
§ 16 Nachtruhe
§ 17 Frühschluß vor Sonntagen
§ 18 Sonntagsruhe
§ 19 Urlaub
§ 20 Ausnahmen in Notfällen
§ 21 Geltungsbereich der §§ 10 bis 20
Zweiter Titel: Vorschriften für die Heimarbeit
§ 22 Jugendliche Heimarbeiter
Dritter Titel: Vorschriften für den Familienhaushalt
§ 23 Geltungsbereich
§ 24 Grenze der Arbeitszeit
§ 25 Ruhepausen

§ 26 Freier Nachmittag
§ 27 Sonntagsruhe
§ 28 Weitere Vorschriften
Vierter Titel: Vorschriften für die Landwirtschaft
§ 29 Geltungsbereich
§ 30 Grenze der Arbeitszeit
§ 31 Nachtruhe
§ 32 Frühschluß vor Sonntagen
§ 33 Sonntagsruhe
§ 34 Weitere Vorschriften
Fünfter Titel: Vorschriften für die Binnenschiffahrt
§ 35 Arbeitszeit
§ 36 Ausnahmen während der Fahrt

Vierter Abschnitt: Beschäftigungsverbote und -beschränkungen
§ 37 Gefährliche Arbeiten
§ 38 Akkord- und Fließarbeit
§ 39 Verbot der Beschäftigung durch bestimmte Personen

Fünfter Abschnitt: Sonstige Pflichten des Arbeitgebers
§ 40 Sorge für Erhaltung von Gesundheit und Arbeitskraft
§ 41 Belehrung über Gefahren
§ 42 Häusliche Gemeinschaft
§ 43 Züchtigungsverbot
§ 44 Verbot der Abgabe von Alkohol und Tabak

Sechster Abschnitt: Gesundheitliche Betreuung
§ 45 Ärztliche Untersuchungen
§ 46 Durchführung der Untersuchungen; Bescheinigungen und Mitteilungen
§ 47 Aufbewahrung der Bescheinigungen
§ 48 Eingreifen der Aufsichtsbehörde
§ 49 Freizeit für Untersuchungen
§ 50 Kosten der Untersuchungen
§ 51 Gegenseitige Unterrichtung der Ärzte
§ 52 Übergangsvorschriften
§ 53 Ermächtigungen

Siebenter Abschnitt: Durchführung des Gesetzes
Erster Titel: Aushänge und Verzeichnisse
§ 54 Auslage des Gesetzes; Aushang über die Arbeitszeit
§ 55 Verzeichnis der Jugendlichen
§ 56 Sonstige Verzeichnisse
§ 57 Sondervorschriften für Familienhaushalte und landwirtschaftliche Betriebe
§ 58 Einsicht in die Verzeichnisse; einheitliche Form
§ 59 Auskunft; Vorlage der Verzeichnisse
Zweiter Titel: Aufsicht
§ 60 Aufsichtsbehörden
§ 61 Entfernung Jugendlicher durch die Aufsichtsbehörde

§ 62 Ausnahmen aus Gründen des Gemeinwohls
§ 63 Ausnahmebewilligungen
Dritter Titel: Ausschüsse für Jugendarbeitsschutz
§ 64 Bildung der Ausschüsse
§ 65 Aufgaben der Ausschüsse

Achter Abschnitt: Straftaten und Ordnungswidrigkeiten
§ 66 Straftaten
§ 67 Ordnungswidrigkeiten und Straftaten
§ 68 Ordnungswidrigkeiten
§ 69 Straftaten und Ordnungswidrigkeiten von Vertretern und Beauftragten

Neunter Abschnitt: Verwandte Kinder und Jugendliche
§ 70 Begriff
§ 71 Ausnahmen

Zehnter Abschnitt: Schlußvorschriften
§ 72 Änderung von Rechtsvorschriften
§ 73 Urlaubsvorschriften der Länder
§ 74 Geltung in Berlin
§ 75 Sonderbestimmungen für das Saarland
§ 76 Inkrafttreten; Aufhebung von Rechtsvorschriften

Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen:

ERSTER ABSCHNITT

Allgemeine Vorschriften

§ 1
Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen
1. als Lehrlinge, Anlernlinge, Arbeiter, Angestellte, Praktikanten und Volontäre,
2. mit sonstigen Dienstleistungen, die der Arbeitsleistung von Lehrlingen, Anlernlingen, Arbeitern und Angestellten ähnlich sind; hierunter fallen nicht gelegentliche, geringfügige Hilfeleistungen, die aus Gefälligkeit erwiesen werden,
3. als Heimarbeiter.

(2) Ausgenommen ist
1. eine Beschäftigung, mit der überwiegend Zwecke der Erziehung, der Heilung oder des Schulunterrichts verfolgt werden,
2. die Beschäftigung verwandter Kinder und Jugendlicher (§ 70) im Familienhaushalt und in der Landwirtschaft (§ 29).

(3) Das Gesetz gilt nicht für die Beschäftigung auf Kauffahrteischiffen als Besatzungsmitglied im Sinne des § 3 des Seemannsgesetzes vom 26. Juli 1957 (BGBl. II S. 713).

§ 2
Begriff des Kindes und des Jugendlichen

(1) Kinder im Sinne dieses Gesetzes sind Personen,
1. die noch nicht oder noch zum Besuch einer Schule mit Vollunterricht verpflichtet sind,
2. die, falls sie der Pflicht zum Besuch einer solchen Schule nicht unterworfen oder von ihr befreit sind, noch nicht 14 Jahre alt sind.

(2) Jugendliche im Sinne dieses Gesetzes sind alle übrigen noch nicht 18 Jahre alten Personen.

§ 3
Arbeitgeber

Als Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes gilt, wer ein Kind oder einen Jugendlichen gemäß § 1 Abs. 1 beschäftigt.

§ 4
Begriff der Arbeitszeit

(1) Tägliche Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen (§ 14). Wochenarbeitszeit ist die Arbeitszeit von Montag bis einschließlich Sonntag.
(2) Als Arbeitszeit gilt im Bergbau unter Tage die Schichtzeit. Sie wird gerechnet vom Beginn der Seilfahrt bei der Einfahrt bis zu ihrem Wiederbeginn bei der Ausfahrt oder vom Eintritt des einzelnen Beschäftigten in das Stollenmundloch bis zu seinem Wiederaustritt.

§ 5
Arbeitszeit bei mehreren Beschäftigungen

(1) Wird ein Jugendlicher von mehreren Personen beschäftigt, so dürfen die Beschäftigungen zusammen die zulässige Dauer der Arbeitszeit nicht überschreiten.
(2) Wird ein Jugendlicher mit mehreren Arten von Arbeiten beschäftigt, für die verschiedene Vorschriften gelten, so finden diejenigen Vorschriften über die Arbeitszeit, die für die überwiegend ausgeübte Beschäftigung gelten, auf die gesamte Beschäftigung Anwendung.

§ 6
Bürgerlich-rechtliche Pflichten

Die Pflichten, die nach diesem Gesetz und den auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Vorschriften dem Arbeitgeber obliegen, gelten zugleich als seine Pflichten gegenüber dem Beschäftigten aus dem Arbeitsverhältnis, soweit sie geeignet sind, den Gegenstand einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung zu bilden.

ZWEITER ABSCHNITT

Kinderarbeit

§ 7
Verbot der Beschäftigung von Kindern

Die Beschäftigung von Kindern ist verboten.

§ 8
Ausnahmen bei Veranstaltungen

(1) Die Aufsichtsbehörde kann bewilligen, daß Kinder über drei Jahre bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und anderen Aufführungen sowie im Ton- und Fernsehrundfunk und bei Filmaufnahmen mit einer gestaltenden Mitwirkung bis zu drei Stunden täglich beschäftigt werden. Das gilt nicht für Varietés, Kabaretts, Tanzlokale, Zirkusse und ähnliche Betriebe, für Werbeveranstaltungen sowie für Vergnügungsparks, Kirmessen, Jahrmärkte und ähnliche Veranstaltungen; jedoch kann die Aufsichtsbehörde bewilligen, daß Kinder über sechs Jahre in einem Varieté oder einem Zirkus mit artistischen Darbietungen bis zu zwei Stunden täglich gemeinsam mit einem Elternteil beschäftigt werden.
(2) Die Beschäftigung der Kinder nach 22 Uhr ist verboten. Nach Beendigung der Beschäftigung ist ihnen eine ununterbrochene Freizeit von mindestens 14 Stunden zu gewähren.
(3) Die Beschäftigung gemäß Abs. 1 darf nur auf Antrag des Personensorgeberechtigten oder mit seiner schriftlichen Zustimmung und nur dann bewilligt werden, wenn, abgesehen von der Beschäftigung eines Kindes mit artistischen Darbietungen, kulturelle Belange die Mitwirkung von Kindern fordern, wenn ausreichende Vorkehrungen zum Schutze der Gesundheit, zur Vermeidung sittlicher Gefährdung und zur sachkundigen Pflege und Beaufsichtigung der Kinder getroffen sind und wenn das Fortkommen in der Schule nicht beeinträchtigt wird. Die Aufsichtsbehörde regelt, wie lange und zu welcher Zeit das Kind beschäftigt werden darf; sie regelt ferner die Ruhepausen, die Höchstdauer des täglichen Aufenthalts an der Betriebsstätte und die Beschäftigung an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen.
(4) Die Bewilligung wird dem Arbeitgeber schriftlich bekanntgegeben. Erst

nach Aushändigung des Bewilligungsbescheides darf mit der Beschäftigung des Kindes begonnen werden.

§ 9
Ausnahmen für die Landwirtschaft

(1) Kinder über zwölf Jahre dürfen in der Landwirtschaft (§ 29) mit leichten und für Kinder geeigneten Hilfeleistungen beschäftigt werden. Solche Hilfeleistungen dürfen nicht regelmäßig, sondern nur gelegentlich stattfinden.
(2) Die Kinder dürfen nicht zwischen 18 und 8 Uhr, nicht vor dem Schulunterricht und nicht an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen beschäftigt werden.

DRITTER ABSCHNITT

Arbeitszeit der Jugendlichen

Erster Titel
Allgemeine Vorschriften

§ 10
Grenze der Arbeitszeit

(1) Die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen darf 8 Stunden, die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen unter 16 Jahren 40 Stunden, der Jugendlichen über 16 Jahre 44 Stunden nicht überschreiten.
(2) Die tägliche Arbeitszeit der im Bergbau unter Tage beschäftigten Jugendlichen darf 8 Stunden, ihre Arbeitszeit in vier aufeinanderfolgenden Wochen 168 Stunden nicht überschreiten.
(3) Wenn in Verbindung mit Feiertagen an Werktagen nicht gearbeitet wird, damit die Beschäftigten eine längere zusammenhängende Freizeit haben, so darf die ausfallende Arbeitszeit auf die Werktage von fünf zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen dergestalt verteilt werden, daß die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt dieser fünf Wochen für Jugendliche unter 16 Jahren 40 Stunden, für Jugendliche über 16 Jahre 44 Stunden nicht überschreitet. Die tägliche Arbeitszeit darf hierbei 8½ Stunden nicht überschreiten.
(4) Die Arbeitszeit des Jugendlichen darf wöchentlich die übliche Arbeitszeit der erwachsenen Arbeitnehmer des Betriebs oder der Betriebsabteilung, in der der Jugendliche beschäftigt wird, nicht überschreiten. Werden die erwachsenen Arbeitnehmer des Betriebes oder der Betriebsabteilung, in der der Jugendliche beschäftigt wird, an einem Tage nicht beschäftigt, dann darf auch der Jugendliche an diesem Tage nicht beschäftigt werden. Die Sätze 1 und 2 gelten auch für Jugendliche, die in Lehrwerkstätten beschäftigt werden; ihre Arbeitszeit richtet sich insoweit nach der Arbeitszeit der erwachsenen Arbeitnehmer des Betriebs oder der Betriebsabteilung, der die Lehrwerkstätte zugehört. Die Sätze 1 bis 3 finden keine Anwendung, wenn die übliche Wochen-

arbeitszeit der erwachsenen Arbeitnehmer weniger als 40 Stunden beträgt; die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen darf in diesem Falle 40 Stunden nicht überschreiten.
(5) Die Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Wochenfeiertags ausfällt, wird auf die Wochenarbeitszeit angerechnet.

§ 11
Bewilligung von Ausnahmen durch die Aufsichtsbehörde

(1) Die Aufsichtsbehörde kann für Jugendliche über 16 Jahre mit Ausnahme der im Bergbau unter Tage beschäftigten eine Überschreitung der nach § 10 zulässigen Arbeitszeit um höchstens eine Stunde täglich und 3 Stunden wöchentlich bewilligen,

1. wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt und aus diesem Grunde die Arbeitszeit für die erwachsenen Beschäftigten verlängert worden ist oder
2. aus dringenden Gründen des Gemeinwohls oder wenn andernfalls ein unverhältnismäßiger, auf andere Weise nicht zu verhütender erheblicher Schaden für den Betrieb eintreten würde.

(2) Die Überschreitung darf in den Fällen des Abs. 1 Nr. 2 für höchstens 30 Tage im Kalenderjahr bewilligt werden.

§ 12
Mehrarbeitsvergütung

(1) Mit Ausnahme der Fälle des § 11 Abs. 1 Nr. 1 und des § 20 ist den Jugendlichen für Mehrarbeit außer dem regelmäßigen Arbeitsentgelt ein Zuschlag von mindestens 25 vom Hundert zu zahlen. Jugendlichen Lehrlingen und Anlernlingen ist für jede Mehrarbeitsstunde mindestens 1 vom Hundert des monatlichen Entgelts, jedoch nicht weniger als 0,60 Deutsche Mark zu zahlen.
(2) Ist die Mehrarbeit zugleich Sonntagsarbeit, so beträgt der Zuschlag mindestens 75 vom Hundert. Jugendlichen Lehrlingen und Anlernlingen sind für jede derartige Stunde mindestens 2 vom Hundert des monatlichen Entgelts, jedoch nicht weniger als 1,20 Deutsche Mark zu zahlen.

§ 13
Berufsschule

(1) Der Arbeitgeber hat dem Jugendlichen die zur Erfüllung der gesetzlichen Berufsschulpflicht notwendige Zeit zu gewähren. Vor einem vor neun Uhr beginnenden Unterricht darf der Jugendliche nicht beschäftigt werden. An Berufsschultagen, an denen die Unterrichtszeit mindestens sechs Stunden einschließlich der Pausen beträgt, ist er ganz von der Arbeit freizustellen.
(2) Die Unterrichtszeit in der Berufsschule einschließlich der Pausen wird auf die Arbeitszeit angerechnet. Dabei werden Berufsschultage, an denen die Unterrichtszeit mindestens sechs Stunden einschließlich der Pausen beträgt, mit der Arbeitszeit, die der Jugendliche an diesem Tage ohne den Berufsschulbesuch gehabt hätte, angerechnet, mindestens aber mit der Unterrichtszeit.

(3) Ein Entgeltausfall darf durch den Besuch der Berufsschule nicht eintreten.
(4) Die Vorschriften der Abs. 1 bis 3 finden auf Personen, die über 18 Jahre alt und noch berufsschulpflichtig sind, entsprechende Anwendung.

§ 14
Ruhepausen

(1) Den Jugendlichen müssen bei einer Arbeitszeit von mehr als viereinhalb Stunden eine oder mehrere im voraus feststehende Ruhepausen von angemessener Dauer gewährt werden. Die Ruhepausen müssen mindestens betragen

1. bei mehr als viereinhalb bis zu sechs Stunden Arbeitszeit 30 Minuten.
2. bei mehr als sechs Stunden Arbeitszeit 60 Minuten.

Länger als viereinhalb Stunden hintereinander dürfen die Jugendlichen nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden. Als Ruhepausen gelten nur Arbeitsunterbrechungen von mindestens 15 Minuten.
(2) Bei den im Bergbau unter Tage beschäftigten Jugendlichen müssen die Pausen mindestens 30 Minuten betragen; sie brauchen nicht im voraus festzustehen.
(3) In Betrieben und Verwaltungen, in denen regelmäßig mehr als zehn Jugendliche innerhalb der Betriebsstätte beschäftigt werden, sind für den Aufenthalt während der Pausen besondere Aufenthaltsräume für Jugendliche bereitzustellen. In anderen Betrieben und Verwaltungen sollen nach Möglichkeit besondere Aufenthaltsräume oder in der warmen Jahreszeit Plätze im Freien bereitgestellt werden. Der Aufenthalt in Arbeitsräumen darf den Jugendlichen nur gestattet werden, wenn die Arbeit in diesen Räumen während der Pausen völlig eingestellt ist und auch sonst die notwendige Erholung nicht beeinträchtigt wird. Die Vorschriften der Sätze 1 bis 3 gelten nicht für den Bergbau unter Tage.
(4) Die Aufsichtsbehörde kann, soweit es mit der Schutzbedürftigkeit der Jugendlichen vereinbar ist, aus wichtigen Gründen Ausnahmen von den Vorschriften der Abs. 1 bis 3 bewilligen. Sie kann für einen Betrieb oder eine Betriebsabteilung oder für bestimmte Arbeiten, falls die Schwere der Arbeit oder der sonstige Einfluß der Beschäftigung auf die Gesundheit der Jugendlichen es erwünscht erscheinen läßt, über die Vorschriften der Abs. 1 und 2 hinausgehende Pausen anordnen.

§ 15
Tägliche Freizeit

Nach Beendigung der täglichen Arbeit ist den Jugendlichen eine ununterbrochene Freizeit von mindestens zwölf Stunden zu gewähren.

§ 16
Nachtruhe

(1) Jugendliche dürfen nicht in der Nachtzeit von 20 bis 6 Uhr beschäftigt werden.

(2) In Gast- und Schankwirtschaften und im übrigen Beherbergungswesen dürfen Jugendliche über 16 Jahre bis 22 Uhr beschäftigt werden.
(3) In den unter das Gesetz über die Arbeitszeit in Bäckereien und Konditoreien vom 29. Juni 1936 (RGBl. I S. 521) fallenden Betrieben dürfen männliche Jugendliche über 16 Jahre, wenn es ihre Berufsausbildung erfordert, in der Nachtzeit beschäftigt werden, soweit nach dem Gesetz vom 29. Juni 1936 die Herstellung von Bäcker- und Konditorwaren während der Nachtzeit erlaubt ist.
(4) In mehrschichtigen Betrieben dürfen Jugendliche über 16 Jahre in regelmäßigem ein-oder zwei wöchentlichem Wechsel bis 23 Uhr beschäftigt werden.
(5) Die Aufsichtsbehörde kann bewilligen, daß Jugendliche bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und anderen Aufführungen sowie bei Direktsendungen im Ton- und Fernsehrundfunk und bei Filmaufnahmen mit einer gestaltenden Mitwirkung bis 23 Uhr beschäftigt werden. Dies gilt, mit Ausnahme von Jugendlichen, die mit artistischen Darbietungen gemeinsam mit einem Elternteil beschäftigt werden, nicht für Varieté-, Kabarett- und Revueveranstaltungen, bei denen Jugendlichen gemäß § 5 des Gesetzes zum Schutze der Jugend in der Öffentlichkeit in der Fassung des Gesetzes vom 27. Juli 1957 (BGBl. I S. 1058) die Anwesenheit nicht gestattet werden darf, sowie für Veranstaltungen im Sinne der zu § 8 des Gesetzes zum Schutze der Jugend in der Öffentlichkeit erlassenen Rechtsverordnungen. Die Beschäftigung darf nur bewilligt werden, wenn ausreichende Vorkehrungen zum Schutze der Gesundheit und zur Vermeidung sittlicher Gefährdung getroffen sind. Nach Beendigung der Beschäftigung ist den Jugendlichen eine ununterbrochene Freizeit von mindestens 14 Stunden zu gewähren.
(6) Die Aufsichtsbehörde kann bewilligen, daß Jugendliche in Betrieben, in denen die Beschäftigten in außergewöhnlichem Grade der Einwirkung von Hitze ausgesetzt sind, in der warmen Jahreszeit bereits ab 5 Uhr beschäftigt werden.

§ 17
Frühschluß vor Sonntagen

(1) An Samstagen und am 24. und 31. Dezember dürfen Jugendliche unter 16 Jahren nicht nach 14 Uhr beschäftigt werden. Dasselbe gilt für Jugendliche über 16 Jahre in einschichtigen Betrieben.
(2) Die Vorschriften des Abs. 1 finden, soweit am Beschäftigungsort eine Beschäftigung Jugendlicher am Samstagnachmittag in den betreffenden Wirtschaftszweigen üblich ist, keine Anwendung auf das Verkehrswesen, auf Ausbesserungswerkstätten für Kraftfahrzeuge, auf Gast- und Schankwirtschaften und das übrige Beherbergungswesen, auf Konditoreien, auf das Friseurhandwerk, auf Krankenpflegeanstalten, auf Musikaufführungen, Theatervorstellungen und andere Aufführungen, auf den Ton- und Fernsehrundfunk und auf Filmaufnahmen, auf offene Verkaufsstellen, auf den Marktverkehr und auf Handreichungen beim Sport; sie finden ferner keine Anwendung auf den Bergbau, soweit die Jugendlichen bei der Förderung einschließlich der mechanischen Aufbereitung beschäftigt werden.
(3) Mindestens zwei Samstagnachmittage in jedem Monat müssen beschäftigungsfrei bleiben.

(3a) Im Friseurhandwerk dürfen Jugendliche an allen Samstagnachmittagen beschäftigt werden, wenn sie am Montag derselben oder der folgenden Woche bis 13 Uhr von der Arbeit freigestellt werden und am Montagvormittag keinen Berufsschulunterricht haben.
(4) Jugendliche, die auf Grund des Abs. 2 oder des Abs. 3a beschäftigt werden, sind an einem anderen berufsschulfreien Tag derselben oder der folgenden Woche ab 13 Uhr von der Arbeit freizustellen.

§ 18
Sonntagsruhe

(1) An Sonn- und gesetzlichen Feiertagen dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden.
(2) Zulässig ist die Beschäftigung Jugendlicher in Gast- und Schankwirtschaften und im übrigen Beherbergungswesen, in Krankenpflegeanstalten sowie im Marktverkehr. Zulässig ist außerdem die Beschäftigung Jugendlicher bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und anderen Aufführungen sowie bei Direktsendungen im Ton- und Fernsehrundfunk, soweit die Jugendlichen gestaltend mitwirken; dies gilt, mit Ausnahme von Jugendlichen, die mit artistischen Darbietungen gemeinsam mit einem Elternteil beschäftigt werden, nicht für Varieté-, Kabarett- und Revueveranstaltungen, bei denen Jugendlichen gemäß § 5 des Gesetzes zum Schutze der Jugend in der Öffentlichkeit in der Fassung des Gesetzes vom 27. Juli 1957 (BGBl. I S. 1058) die Anwesenheit nicht gestattet werden darf, sowie für Veranstaltungen im Sinne der zu § 8 des Gesetzes zum Schutze der Jugend in der Öffentlichkeit erlassenen Rechtsverordnungen. Mindestens jeder zweite Sonntag muß beschäftigungsfrei bleiben. Ferner dürfen Jugendliche in Verkaufsstellen an den Verkaufssonntagen vor Weihnachten gemäß § 13 des Gesetzes über den Ladenschluß vom 28. November 1956 (BGBl. I S. 875) in der Fassung des Gesetzes vom 17. Juli 1957 (BGBl. I S. 722) während der Zeiten beschäftigt werden, in denen die Beschäftigung Erwachsener gestattet ist.
(3) Aus dringenden Gründen des Gemeinwohls oder wenn andernfalls ein unverhältnismäßiger, auf andere Weise nicht zu verhütender Schaden für den Betrieb eintreten würde, kann die Aufsichtsbehörde für insgesamt sechs Sonn- oder Feiertage im Kalenderjahr, jedoch für höchstens zwei Sonntage hintereinander, eine Beschäftigung Jugendlicher über 16 Jahre bewilligen.
(4) Jugendliche, die auf Grund der Abs. 2 und 3 an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, sind, wenn die Beschäftigung bis zu vier Stunden dauert, an einem der vorangehenden oder der folgenden sechs Werktage ab 14 Uhr, wenn sie länger als vier Stunden dauert, an einem ganzen der vorangehenden oder der folgenden sechs Werktage von der Arbeit freizustellen. Steht einem Jugendlichen sowohl nach Satz 1 als auch nach § 17 Abs. 4 ein freier Nachmittag zu, so ist statt dessen ein ganzer Werktag freizugeben. Im übrigen darf die Freizeit nach Satz 1 nicht an dem Tage des Frühschlusses gemäß § 17 gewährt werden.
(5) Für Sonn- und Feiertagsarbeit ist den Jugendlichen ein Zuschlag von mindestens 50 vom Hundert zum regelmäßigen Arbeitsentgelt zu zahlen. Für jugendliche Lehrlinge und Anlernlinge beträgt der Zuschlag für jede Stunde

mindestens eins vom Hundert des monatlichen Entgelts, jedoch nicht weniger als 0,60 Deutsche Mark. Durch Tarifvertrag können die Zuschläge und Mindestentgelte abgedungen oder anderweitig festgesetzt werden. Für die Bezahlung von Sonntagsarbeit, die zugleich Mehrarbeit ist, bewendet es bei den Vorschriften des § 12 Abs. 2.

§ 19
Urlaub

(1) Der Arbeitgeber hat dem Jugendlichen für jedes Urlaubsjahr Urlaub unter Fortzahlung des Entgelts, das der Jugendliche ohne den Urlaub erhalten hätte, zu gewähren, erstmals nach einer ununterbrochenen Beschäftigung von mehr als drei Monaten. Das auf die Urlaubszeit entfallende Entgelt (Urlaubsentgelt) ist vor Antritt des Urlaubs auszuzahlen. An Stelle von Sachbezügen ist für die Dauer des Urlaubs eine angemessene Barentschädigung zu gewähren.
(2) Der Urlaub beträgt mindestens 24 Werktage, für den im Bergbau unter Tage beschäftigten Jugendlichen 28 Werktage. Wird der Jugendliche innerhalb des Urlaubsjahres weniger als sechs Monate beschäftigt, so ist für jeden vollen Beschäftigungsmonat ein Zwölftel dieser Zeit zu gewähren. Das gilt auch, wenn der Jugendliche nach einer Beschäftigungsdauer von sechs und mehr Monaten durch eigenes Verschulden aus einem Grund entlassen wird, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt, oder wenn er das Beschäftigungsverhältnis unberechtigt vorzeitig löst. Hat der Jugendliche in den Fällen der Sätze 2 und 3 bereits einen darüber hinausgehenden Urlaub erhalten, so kann das Urlaubsentgelt nicht zurückgefordert werden.
(3) Urlaub nach diesem Gesetz ist Beschäftigten zu gewähren, die zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt sind.
(4) Der Urlaub soll zusammenhängend, bei Berufsschülern in der Zeit der Berufsschulferien, gegeben werden. Soweit er nicht in den Berufsschulferien gegeben wird, ist für jeden Berufsschultag von mindestens sechs Stunden (§ 13 Abs. 1 Satz 3) ein weiterer Urlaubstag zu gewähren. Der Urlaub ist spätestens bis zum Ablauf von drei Monaten nach Schluß des Urlaubsjahres zu gewähren.
(5) Während des Urlaubs darf der Jugendliche keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbsarbeit leisten.
(6) Kann der Urlaub wegen Beendigung der Beschäftigung ganz oder zum Teil nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten. Das gilt nicht, wenn der Jugendliche durch eigenes Verschulden aus einem Grund entlassen worden ist, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt, oder wenn er das Beschäftigungsverhältnis unberechtigt vorzeitig gelöst hat, und in diesen Fällen eine grobe Verletzung der Treuepflicht aus dem Beschäftigungsverhältnis vorliegt; ergänzt durch § 15 Abs. 1 a) des Bundesurlaubsgesetzes vom 8. Januar 1963 (BGBl. I S. 2).
(7) Urlaub braucht nicht gewährt zu werden, soweit er zusammen mit einem für das Urlaubsjahr bereits gewährten Urlaub 24 Werktage, im Bergbau unter Tage 28 Werktage übersteigen würde oder soweit der Jugendliche für dasselbe Urlaubsjahr bereits eine Urlaubabgeltung nach Abs. 6 erhalten hat.
(8) Urlaubsjahr im Sinne der vorstehenden Vorschriften ist das Kalenderjahr. Durch Tarifvertrag kann das Urlaubsjahr anders festgelegt werden.

§ 20
Ausnahme in Notfällen

(1) §§ 10 und 14 bis 18 finden keine Anwendung auf die Beschäftigung Jugendlicher mit vorübergehenden und unaufschiebbaren Arbeiten in Notfällen, soweit erwachsene Beschäftigte nicht zur Verfügung stehen. Der Arbeitgeber hat die Vornahme solcher Arbeiten der Aufsichtsbehörde unverzüglich anzuzeigen.
(2) Wird in den Fällen des Abs. 1 Mehrarbeit geleistet, so ist sie durch entsprechende Verkürzung der Arbeitszeit innerhalb der folgenden drei Wochen auszugleichen, es sei denn, daß betriebliche Gründe dem Ausgleich entgegenstehen. Wird die Mehrarbeit nicht innerhalb der genannten Frist ausgeglichen, so ist sie nach den Vorschriften des § 12 zu vergüten.

§ 21
Geltungsbereich der §§ 10 bis 20

Die Vorschriften der §§ 10 bis 20 finden auf die Beschäftigung von Jugendlichen in der Heimarbeit, im Familienhaushalt, in der Landwirtschaft und in der Binnenschiffahrt nur Anwendung, soweit dies in den Titeln zwei bis fünf ausdrücklich bestimmt ist.

Zweiter Titel
Vorschriften für die Heimarbeit

§ 22

. . . . . .

Dritter Titel
Vorschriften für den Familienhaushalt

§ 23–28

. . . . . .

Vierter Titel
Vorschriften für die Landwirtschaft

§ 29
Geltungsbereich

Die Vorschriften dieses Titels gelten für die Arbeitszeit der Jugendlichen bei Beschäftigung

1. in der Landwirtschaft einschließlich der gemischten land- und forstwirtschaftlichen Betriebe,
2. in Familienhaushalten, die mit einem landwirtschaftlichen Betrieb des Arbeitgebers verbunden sind, wenn regelmäßig auch Dienste für den landwirtschaftlichen Betrieb geleistet werden,

3. in der Fischerei in Binnengewässern,
4. in Nebenbetrieben der unter Nummer 1 und 3 genannten Wirtschaftszweige, falls sie ausschließlich für den Bedarf des Hauptbetriebes arbeiten.

§ 30
Grenze der Arbeitszeit

Die Arbeitszeit der Jugendlichen darf vom 15. November bis 14. April acht Stunden täglich und 84 Stunden in zwei aufeinanderfolgenden Wochen, in der übrigen Zeit des Jahres neun Stunden täglich und 96 Stunden in zwei aufeinanderfolgenden Wochen nicht überschreiten.

§ 31
Nachtruhe

(1) Nach Beendigung der täglichen Arbeit ist den Jugendlichen eine ununterbrochene Freizeit von mindestens elf Stunden zu gewähren.
(2) Die Freizeit muß die Zeit von 21 bis 6 Uhr einschließen. Sie kann bei jugendlichen Melkern statt dessen die Zeit von 20 bis 5 Uhr einschließen.

§ 32
Frühschluß vor Sonntagen

An Samstagen und am 24. und 31. Dezember dürfen Jugendliche nicht nach 16 Uhr beschäftigt werden. Zwischen 14 und 16 Uhr ist nur die Beschäftigung mit Arbeiten, die auch in dieser Zeit naturnotwendig vorgenommen werden müssen, gestattet.

§ 33
Sonntagsruhe

An Sonn- und gesetzlichen Feiertagen dürfen Jugendliche nur mit Arbeiten, die auch an Sonn- und Feiertagen naturnotwendig vorgenommen werden müssen, bis zu drei Stunden beschäftigt werden. Jeder zweite dieser Tage muß beschäftigungsfrei bleiben.

§ 34
Weitere Vorschriften

Im übrigen finden auf die Arbeitszeit der Jugendlichen §§ 13, 14 Abs. 1 und 4 Satz 1 und § 19 Anwendung. §§ 11, 12, 18 Abs. 5 und § 20 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 gelten entsprechend.

Fünfter Titel
Vorschriften für die Binnenschiffahrt

§§ 35, 36

. . . . . .

VIERTER ABSCHNITT

Beschäftigungsverbote und -beschränkungen

§ 37
Gefährliche Arbeiten

(1) Die Beschäftigung eines Jugendlichen mit Arbeiten, die seine körperlichen Kräfte übersteigen oder bei denen er sittlichen Gefahren ausgesetzt ist, ist verboten.
(2) Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung wird ermächtigt, zum Schutze von Leben, Gesundheit und Arbeitskraft sowie zur Vermeidung sittlicher Gefährdung oder einer Beeinträchtigung der körperlichen oder geistigen Entwicklung der Jugendlichen durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates die Beschäftigung Jugendlicher in bestimmten Arten von Betrieben oder mit bestimmten Arbeiten, die mit Gefahren für Leben, Gesundheit oder Sittlichkeit verbunden sind, zu verbieten oder zu beschränken. Werden besondere Regelungen für Betriebe des Bundes getroffen, so bedarf es hierzu des Einvernehmens mit dem beteiligten Bundesminister, werden besondere Regelungen für bergbauliche Betriebe getroffen, des Einvernehmens mit dem Bundesminister für Wirtschaft. Das Verbot oder die Beschränkung kann auf Personen, die über 18, aber noch nicht 21 Jahre alt sind, ausgedehnt werden, wenn es zu deren Schutz erforderlich erscheint.
(3) Unabhängig von den auf Grund des Abs. 2 erlassenen Vorschriften kann die Aufsichtsbehörde die Beschäftigung aller Jugendlichen eines Betriebs oder einer Betriebsabteilung oder einzelner Jugendlicher mit bestimmten Arbeiten verbieten oder beschränken, wenn diese Arbeiten mit Gefahren für Leben, Gesundheit oder Sittlichkeit verbunden sind oder eine Beeinträchtigung der körperlichen oder geistigen Entwicklung befürchten lassen.

§ 38
Akkord- und Fließarbeit

. . . . . .

§ 39
Verbot der Beschäftigung durch bestimmte Personen

. . . . . .

FÜNFTER ABSCHNITT

Sonstige Pflichten des Arbeitgebers

§ 40
Sorge für Erhaltung von Gesundheit und Arbeitskraft

(1) Wer ein Kind oder einen Jugendlichen beschäftigt, hat bei der Einrichtung und der Unterhaltung der Arbeitsstätte einschließlich der Maschinen, Werk-

zeuge und Geräte und bei der Regelung der Beschäftigung die erforderlichen Vorkehrungen und Maßnahmen zum Schutze von Leben, Gesundheit und Sittlichkeit der Kinder und Jugendlichen zu treffen.
(2) Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung wird ermächtigt, zum Schutze von Leben, Gesundheit und Sittlichkeit der Kinder und Jugendlichen durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates Vorschriften darüber zu erlassen, welche Vorkehrungen und Maßnahmen in bestimmten Arten von Arbeitsstätten oder bei bestimmten Arbeiten zur Durchführung des Abs. 1 zu treffen sind; in diese Rechtsverordnungen können auch Vorschriften über das Verhalten der Kinder und Jugendlichen an der Arbeitsstätte zum Schutze von Leben, Gesundheit und Sittlichkeit aufgenommen werden. Werden besondere Regelungen für Betriebe des Bundes getroffen, so bedarf es hierzu des Einvernehmens mit dem beteiligten Bundesminister, werden besondere Regelungen für bergbauliche Betriebe getroffen, des Einvernehmens mit dem Bundesminister für Wirtschaft.
(3) Unabhängig von den auf Grund des Abs. 2 erlassenen Vorschriften kann die Aufsichtsbehörde in Einzelfällen anordnen, welche Vorkehrungen und Maßnahmen zur Durchführung des Abs. 1 zu treffen sind. Soweit die angeordneten Vorkehrungen und Maßnahmen nicht die Beseitigung einer dringenden, das Leben und die Gesundheit bedrohenden Gefahr bezwecken, muß für die Ausführung eine angemessene Frist gelassen werden.

§ 41
Belehrung über Gefahren

(1) Wer Kinder oder Jugendliche beschäftigt, hat diese vor Beginn der Beschäftigung über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen sie bei der Beschäftigung ausgesetzt sind, sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren zu belehren. Er hat die Kinder und Jugendlichen vor der erstmaligen Beschäftigung an Maschinen oder gefährlichen Arbeitsstellen oder mit Arbeiten, bei denen sie mit gesundheitsgefährdenden Stoffen in Berührung kommen, über die besonderen Gefahren dieser Arbeiten sowie über das bei ihrer Verrichtung erforderliche Verhalten zu belehren.
(2) Die Belehrungen sind in angemessenen Zeitabständen zu wiederholen.

§ 42
Häusliche Gemeinschaft

. . . . . .

§ 43
Züchtigungsverbot

(1) Wer Kinder oder Jugendliche beschäftigt oder im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses im Sinne des § 1 beaufsichtigt oder anweist, darf sie nicht körperlich züchtigen.
(2) Wer Kinder oder Jugendliche beschäftigt, muß sie vor körperlichen Züchtigungen und Mißhandlungen und vor sittlicher Gefährdung durch andere Beschäftigte und durch Mitglieder seines Haushalts an der Arbeitsstätte und in seinem Hause schützen.

§ 44
Verbot der Abgabe von Alkohol und Tabak

Kindern und Jugendlichen unter 16 Jahren dürfen keine alkoholischen Getränke und Tabakwaren, Jugendlichen über 16 Jahren kein Branntwein und keine überwiegend branntweinhaltigen Genußmittel gegeben werden.

SECHSTER ABSCHNITT

Gesundheitliche Betreuung

§ 45
Ärztliche Untersuchungen

(1) Mit der Beschäftigung eines Jugendlichen darf nur begonnen werden, wenn
1. er innerhalb der letzten zwölf Monate von einem Arzt untersucht worden ist und
2. eine von diesem Arzt ausgestellte Bescheinigung demjenigen, der den Jugendlichen beschäftigen will, vorliegt.

(2) Vor Ablauf des ersten Beschäftigungsjahres hat sich der Arbeitgeber die Bescheinigung eines Arztes darüber vorlegen zu lassen, daß der Jugendliche nachuntersucht worden ist. Die Bescheinigung muß von dem Personensorgeberechtigten unterschrieben sein. Legt der Jugendliche die Bescheinigung nicht rechtzeitig vor, so hat der Arbeitgeber binnen eines Monats nach Ablauf des ersten Beschäftigungsjahres den Personensorgeberechtigten hiervon zu benachrichtigen. Der Jugendliche darf nicht weiterbeschäftigt werden, wenn er die Bescheinigung nicht binnen zwei Monaten nach Ablauf des ersten Beschäftigungsjahres vorlegt.

(3) Ergibt eine ärztliche Untersuchung, daß ein Jugendlicher hinter dem seinem Alter entsprechenden Entwicklungsstand zurückgeblieben ist, oder werden sonst gesundheitliche Schwächen oder Schäden festgestellt, oder lassen sich bei der Untersuchung die Auswirkungen der Berufsarbeit auf die Gesundheit oder Entwicklung des Jugendlichen noch nicht übersehen, so soll der Arzt eine Nachuntersuchung anordnen.

(4) Die Vorschriften des Abs. 1 gelten nicht für eine nur geringfügige oder eine nicht länger als zwei Monate dauernde Beschäftigung mit leichten Arbeiten, von denen keine gesundheitlichen Nachteile für den Jugendlichen zu befürchten sind.

§ 46
Durchführung der Untersuchungen; Bescheinigungen und Mitteilungen

(1) Die ärztlichen Untersuchungen haben sich auf den Gesundheits- und Entwicklungsstand und die körperliche Beschaffenheit, die Nachuntersuchungen außerdem auf die Auswirkungen der Arbeit auf Gesundheit und Entwicklung des Jugendlichen zu erstrecken.

(2) Den Untersuchungsbefund hat der Arzt schriftlich festzuhalten. Falls er eine Nachuntersuchung angeordnet hat (§ 45 Abs. 3) oder falls er die Gesundheit des Jugendlichen durch die Ausübung bestimmter Arbeiten für gefährdet hält, hat er dies gleichzeitig zu vermerken.
(3) Der Arzt hat den Eltern oder dem Vormund des Jugendlichen das wesentliche Ergebnis der Untersuchung schriftlich mitzuteilen; in der Mitteilung hat er die Anordnung einer etwaigen Nachuntersuchung (§ 45 Abs. 3) und die Arbeiten, durch deren Ausübung er die Gesundheit des Jugendlichen für gefährdet hält, zu vermerken. Er hat außerdem eine für den Arbeitgeber bestimmte Bescheinigung darüber auszustellen, daß die Untersuchung stattgefunden hat, und darin die Arbeiten zu vermerken, durch deren Ausübung er die Gesundheit des Jugendlichen für gefährdet hält.

§ 47
Aufbewahrung der Bescheinigungen

(1) Der Arbeitgeber hat die Bescheinigung aufzubewahren und der Aufsichtsbehörde sowie der Berufsgenossenschaft auf Verlangen zur Einsicht vorzulegen oder einzusenden. Wechselt der Jugendliche während des Laufes der Nachuntersuchungsfrist (§ 45 Abs. 1 bis 3) den Arbeitgeber, so ist die Bescheinigung dem neuen Arbeitgeber auf dessen Verlangen und Kosten unverzüglich auszuhändigen.
(2) Enthält die Bescheinigung des Arztes einen Vermerk über Arbeiten, durch deren Ausübung er die Gesundheit des Jugendlichen für gefährdet hält (§ 46 Abs. 3), so darf der Jugendliche mit solchen Arbeiten nicht beschäftigt werden, es sei denn, daß die Aufsichtsbehörde die Beschäftigung, gegebenenfalls unter bestimmten Auflagen, im Einvernehmen mit einem Arzt zuläßt.

§ 48
Eingreifen der Aufsichtsbehörde

Die Aufsichtsbehörde hat, wenn die dem Jugendlichen übertragenen Arbeiten Gefahren für seine Gesundheit befürchten lassen, dies dem Personensorgeberechtigten und dem Arbeitgeber mitzuteilen und die ärztliche Untersuchung zu fordern.

§ 49
Freizeit für Untersuchungen

Der Arbeitgeber hat dem Jugendlichen die für die ärztlichen Untersuchungen nach diesem Abschnitt erforderliche Freizeit zu gewähren. Ein Entgeltausfall darf hierdurch nicht eintreten.

§ 50
Kosten der Untersuchungen

Die Kosten der Untersuchungen trägt das Land.

§ 51
Gegenseitige Unterrichtung der Ärzte

(1) Die Ärzte, die Untersuchungen nach diesem Abschnitt vorgenommen haben, müssen, wenn der Personensorgeberechtigte damit einverstanden ist,
1. dem staatlichen Gewerbearzt,
2. dem Arzt, der einen Jugendlichen nach diesem Abschnitt nachuntersucht, auf Verlangen die Aufzeichnungen über die Untersuchungsbefunde zur Einsicht aushändigen.

(2) Unter den gleichen Voraussetzungen ist der Amtsarzt des Gesundheitsamtes unbeschadet des Abs. 1 befugt, einem Arzt, der einen Jugendlichen nach diesem Abschnitt untersucht, vertraulichen Einblick in andere in seiner Dienststelle vorhandene Unterlagen über Gesundheit und Entwicklung dieses Jugendlichen zu gewähren.

§ 52
Übergangsvorschriften

(1) Die Vorschriften dieses Abschnittes gelten nicht für Jugendliche, die bei Inkrafttreten dieses Abschnittes bereits 16 Jahre alt sind. Für die übrigen Jugendlichen gelten, sofern sie bei Inkrafttreten dieses Abschnittes bereits beschäftigt werden, die Vorschriften dieses Abschnittes während des ersten Jahres nach Inkrafttreten nur bei einem Wechsel des Arbeitgebers.

(2) Für die ersten zwei Jahre nach Inkrafttreten dieses Abschnittes kann die Aufsichtsbehörde, soweit dies mit der Rücksicht auf Gesundheit und Entwicklung eines Jugendlichen vereinbar ist, Ausnahmen von allen oder einzelnen Vorschriften dieses Abschnittes bewilligen.

§ 53
Ermächtigungen

. . . . . .

SIEBENTER ABSCHNITT

Durchführung des Gesetzes

Erster Titel
Aushänge und Verzeichnisse

§ 54
Auslage des Gesetzes; Aushang über die Arbeitszeit

Wer regelmäßig mindestens einen Jugendlichen als Lehrling, Anlernling, Arbeiter, Angestellten, Praktikanten oder Volontär beschäftigt, hat
1. einen Abdruck dieses Gesetzes und der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen, mit Ausnahme der in § 58 Abs. 2 genann-

ten und der Vorschriften, die Wirtschaftszweige anderer Art betreffen, an geeigneter Stelle im Betrieb zur Einsicht auszulegen oder auszuhändigen,

2. einen Aushang über Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Ruhepausen der Jugendlichen an sichtbarer Stelle im Betrieb anzubringen.

§ 55

Verzeichnis der Jugendlichen

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, ein Verzeichnis der jugendlichen Lehrlinge, Anlernlinge, Arbeiter, Angestellten, Praktikanten und Volontäre unter Angabe von Namen, Vornamen, Tag und Jahr der Geburt, Wohnort und Wohnung zu führen und darin zu vermerken

1. Tag des Beginns der Beschäftigung des Jugendlichen,
2. den gewährten Urlaub.

§ 56

Sonstige Verzeichnisse

Wer einen Jugendlichen als Lehrling, Anlernling, Arbeiter, Angestellten, Praktikanten oder Volontär beschäftigt, ist verpflichtet, ein Verzeichnis der an Samstagnachmittagen nach § 17 Abs. 2 sowie an Sonn- und Feiertagen nach § 18 Abs. 2 und 3 und § 36 Nr. 6 beschäftigten Jugendlichen zu führen und bei jedem die ihm nach § 17 Abs. 4, § 18 Abs. 4 und § 36 Nr. 6 gewährten Freizeiten unverzüglich zu vermerken.

§ 57

Sondervorschriften für Familienhaushalte und landwirtschaftliche Betriebe

(1) Statt der in §§ 54 bis 56 vorgeschriebenen Aushänge und Verzeichnisse sind für die im Familienhaushalt mit hauswirtschaftlichen Arbeiten beschäftigten Jugendlichen in einem Verzeichnis, gesondert für jeden Jugendlichen, zu vermerken.

1. Name, Vorname, Tag und Jahr der Geburt, Wohnort und Wohnung,
2. Tag des Beginns der Beschäftigung,
3. Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit,
4. der gewährte Urlaub.

(2) Die Vorschriften des Abs. 1 gelten auch für Betriebe und Haushalte der in § 29 genannten Art, in denen regelmäßig nicht mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigt werden.

(3) Wer Jugendliche im Familienhaushalt mit hauswirtschaftlichen Arbeiten beschäftigen will, hat dies bei Beginn der Beschäftigung der Aufsichtsbehörde schriftlich anzuzeigen.

§ 58

Einsicht in die Verzeichnisse; einheitliche Form

(1) Den beteiligten Jugendlichen sowie der Betriebs- oder Personalvertretung

ist auf Verlangen Einsicht in die Verzeichnisse nach §§ 55, 56 und 57 Abs. 1 und 2 zu gewähren.
(2) Die Landesregierungen können durch Rechtsverordnung allgemein oder für einzelne Arten von Betrieben oder Arbeiten eine einheitliche Form für die Verzeichnisse vorschreiben und die Verbindung der Verzeichnisse nach §§ 55 und 56 untereinander oder mit dem Aushang nach § 54 Nr. 2 anordnen. Sie können zulassen, daß statt der Verzeichnisse Karteien geführt werden und daß die Eintragungen in den Lohnlisten oder der Lohnkartei gemacht werden

§ 59
Auskunft; Vorlage der Verzeichnisse

. . . . . .

Zweiter Titel
Aufsicht

§§ 60–63

. . . . .

Dritter Titel
Ausschüsse für Jugendarbeitsschutz

§§ 64, 65

. .

ACHTER ABSCHNITT

Straftaten und Ordnungswidrigkeiten

§§ 66–69

. . . . . .

NEUNTER ABSCHNITT

Verwandte Kinder und Jugendliche

§§ 70, 71

. . . . . .

ZEHNTER ABSCHNITT

Schlußvorschriften

§§ 72–76

. . . . . .

Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

vom 10. August 1951
(BGBl. I S. 499)

Inhaltsübersicht

Erster Abschnitt: Allgemeiner Kündigungsschutz
§ 1 Sozial ungerechtfertigte Kündigungen
§ 2 Kündigungseinspruch
§ 3 Anrufung des Arbeitsgerichts
§ 4 Zulassung verspäteter Klagen
§ 5 Verlängerte Anrufungsfrist
§ 6 Wirksamwerden der Kündigung
§ 7 Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Urteil des Arbeitsgerichts; Abfindung des Arbeitnehmers
§ 8 Höhe der Abfindung
§ 9 Anrechnung auf entgangenen Zwischenverdienst
§ 10 Neues Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers; Auflösung des alten Arbeitsverhältnisses
§ 11 Verhältnis zu sonstigen Kündigungen
§ 12 Angestellte in leitender Stellung

Zweiter Abschnitt: Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder
§ 13 Unzulässigkeit der Kündigung
§ 14 Neues Arbeitsverhältnis des Betriebsratsmitgliedes; Auflösung des alten Arbeitsverhältnisses

Dritter Abschnitt: Kündigungsschutz bei Massenentlassungen
§ 15 Anzeigepflicht
§ 16 Entlassungssperre
§ 17 Zulässigkeit von Kurzarbeit
§ 18 Entscheidung des Landesarbeitsamtes
§ 19 Entscheidungen der Hauptstelle der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung
§ 20 Ausnahmebetriebe

Vierter Abschnitt: Schlußbestimmungen
§ 21 Geltungsbereich
§ 22 Anwendung des Gesetzes auf Betriebe der Schiffahrt und des Luftverkehrs
§ 23 Kündigung in Arbeitskämpfen
§ 24 Verpflichtung zur Meldung von Einstellungen und Entlassungen
§ 25 Bestimmungen über den Arbeitsplatzwechsel
§ 26 Inkrafttreten

ERSTER ABSCHNITT

Allgemeiner Kündigungsschutz

§ 1
Sozial ungerechtfertigte Kündigungen

(1) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber einem Arbeitnehmer, der länger als sechs Monate ohne Unterbrechung in demselben Betrieb oder Unternehmen beschäftigt ist und das 20. Lebensjahr vollendet hat, ist rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist.
(2) Sozial ungerechtfertigt ist die Kündigung, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betriebe entgegenstehen, bedingt ist. Der Arbeitgeber hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung bedingen.
(3) Ist einem Arbeitnehmer aus dringenden betrieblichen Erfordernissen im Sinne des Abs. 2 gekündigt worden, so ist die Kündigung trotzdem sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat. Das gilt nicht, wenn betriebstechnische, wirtschaftliche oder sonstige berechtigte betriebliche Bedürfnisse die Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer bestimmter Arbeitnehmer bedingen und damit der Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten entgegenstehen. Bei der Auswahl darf innerhalb eines Zeitraumes von zwei Jahren nach Inkrafttreten dieses Gesetzes die kürzere Dauer der Betriebszugehörigkeit eines Vertriebenen oder Heimkehrers zu dessen Nachteil nur insoweit berücksichtigt werden, als es sich um den Vergleich mit einem anderen, länger beschäftigten Vertriebenen oder Heimkehrer handelt. Der Arbeitnehmer hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung als sozial ungerechtfertigt im Sinne der Sätze 1 und 3 dieses Absatzes erscheinen lassen.

§ 2
Kündigungseinspruch

Hält der Arbeitnehmer eine Kündigung für sozial ungerechtfertigt, so kann er binnen einer Woche nach der Kündigung Einspruch beim Betriebsrat einlegen. Erachtet der Betriebsrat den Einspruch für begründet, so hat er zu versuchen, eine Verständigung mit dem Arbeitgeber herbeizuführen. Er hat seine Stellungnahme zu dem Einspruch dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber auf Verlangen schriftlich mitzuteilen.

§ 3
Anrufung des Arbeitsgerichts

Will ein Arbeitnehmer geltend machen, daß eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, so muß er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist. Hat der Arbeitnehmer Einspruch

beim Betriebsrat eingelegt (§ 2), so soll er der Klage die Stellungnahme des Betriebsrats beifügen. Soweit die Kündigung der Zustimmung einer Behörde bedarf, läuft die Frist zur Anrufung des Arbeitsgerichts erst von der Bekanntgabe der Entscheidung der Behörde an den Arbeitnehmer ab.

§ 4
Zulassung verspäteter Klagen

(1) War ein Arbeitnehmer nach erfolgter Kündigung trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert, die Klage innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung zu erheben, so ist auf seinen Antrag die Klage nachträglich zuzulassen.
(2) Mit dem Antrag ist die Klageerhebung zu verbinden; ist die Klage bereits eingereicht, so ist auf sie im Antrag Bezug zu nehmen. Der Antrag muß ferner die Angabe der die nachträgliche Zulassung begründenden Tatsachen und der Mittel für deren Glaubhaftmachung enthalten.
(3) Der Antrag ist nur innerhalb von zwei Wochen nach Behebung des Hindernisses zulässig. Nach Ablauf von sechs Monaten vom Ende der versäumten Frist an gerechnet, kann der Antrag nicht mehr gestellt werden.
(4) Über den Antrag entscheidet das Arbeitsgericht durch Beschluß. Gegen diesen ist die sofortige Beschwerde zulässig.

§ 5
Verlängerte Anrufungsfrist

Hat ein Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung aus anderen als den in § 1 Abs. 2 und 3 bezeichneten Gründen im Klagewege geltend gemacht, daß eine rechtswirksame Kündigung nicht vorliege, so kann er in diesem Verfahren bis zum Schluß der mündlichen Verhandlung erster Instanz auch die Unwirksamkeit der Kündigung gemäß § 1 Abs. 2 und 3 geltend machen. Das Gericht soll ihn hierauf hinweisen.

§ 6
Wirksamwerden der Kündigung

Wird die Rechtsunwirksamkeit einer sozial ungerechtfertigten Kündigung nicht rechtzeitig geltend gemacht (§ 3 Satz 1, §§ 4 und 5), so gilt die Kündigung, wenn sie nicht aus anderem Grunde rechtsunwirksam ist, als von Anfang an rechtswirksam.

§ 7
Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Urteil des Arbeitsgerichts; Abfindung des Arbeitnehmers

. . . . . .

§ 8
Höhe der Abfindung

. . . . . .

§ 9
Anrechnung auf entgangenen Zwischenverdienst

. . . . . .

§ 10
Neues Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers; Auflösung des alten Arbeitsverhältnisses

. . . . . .

§ 11
Verhältnis zu sonstigen Kündigungen

(1) Die Vorschriften über das Recht zur außerordentlichen Kündigung eines Arbeitsverhältnises werden durch das vorliegende Gesetz nicht berührt. Die Rechtsunwirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung kann jedoch nur nach Maßgabe des § 3 Satz 1 und der §§ 4 bis 6 geltend gemacht werden. Stellt das Gericht fest, daß die außerordentliche Kündigung unbegründet ist, ist jedoch dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten, so hat auf seinen Antrag das Arbeitsgericht das Arbeitsverhältnis aufzulösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer Abfindung zu verurteilen; die Vorschriften des § 7 Abs. 2 und der §§ 8 bis 10 gelten entsprechend.
(2) Eine unwirksame fristlose Kündigung gilt im Zweifel nicht als Kündigung für den nächsten zulässigen Kündigungszeitpunkt. Ist sie gleichwohl als Kündigung für den nächsten zulässigen Kündigungszeitpunkt anzusehen, so sind die Vorschriften der §§ 1 bis 10 anzuwenden.
(3) Verstößt eine Kündigung gegen die guten Sitten, so kann der Arbeitnehmer ihre Nichtigkeit unabhängig von den Vorschriften dieses Gesetzes geltend machen. Erhebt er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung Klage auf Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, so finden die Vorschriften des § 7 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 und der §§ 8 bis 10 entsprechende Anwendung; die Vorschriften des § 4 über Zulassung verspäteter Klagen und des § 5 über verlängerte Anrufungsfrist gelten gleichfalls entsprechend.
(4) Im übrigen finden die Vorschriften dieses Abschnittes auf eine Kündigung, die bereits aus anderen als den in § 1 Abs. 2 und 3 bezeichneten Gründen rechtsunwirksam ist, keine Anwendung.

§ 12
Angestellte in leitender Stellung

Die Vorschriften dieses Abschnittes gelten nicht

a) in Betrieben einer juristischen Person für die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist,
b) in Betrieben einer Personengesamtheit für die durch Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag zur Vertretung der Personengesamtheit berufenen Personen,
c) für Geschäftsführer, Betriebsleiter und ähnliche leitende Personen, soweit diese zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind.

ZWEITER ABSCHNITT

Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder

§ 13
Unzulässigkeit der Kündigung

(1) Die Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes ist unzulässig, es sei denn, daß ein Grund vorliegt, der den Arbeitgeber nach dem Gesetz zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.
(2) Wird der Betrieb stillgelegt, so ist die Kündigung der Betriebsratsmitglieder frühestens zum Zeitpunkt der Stillegung zulässig, es sei denn, daß ihre Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt durch zwingende betriebliche Erfordernisse bedingt ist.
(3) Wird ein Betriebsratsmitglied in einer Betriebsabteilung beschäftigt, die stillgelegt wird, so ist es in eine andere Betriebsabteilung zu übernehmen. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so findet auf seine Kündigung die Vorschrift des Abs. 2 über die Kündigung bei Stillegung des Betriebes sinngemäß Anwendung.

§ 14
Neues Arbeitsverhältnis des Betriebsratsmitgliedes; Auflösung des alten Arbeitsverhältnisses

Stellt das Gericht die Unwirksamheit der Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes fest, so kann das Betriebsratsmitglied, falls es inzwischen ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen ist, binnen einer Woche nach Rechtskraft des Urteils durch Erklärung gegenüber dem alten Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung bei diesem verweigern. Im übrigen finden die Vorschriften des § 9 und des § 10 Sätze 2 bis 4 entsprechende Anwendung.

DRITTER ABSCHNITT

Kündigungsschutz bei Massenentlassungen

§ 15
Anzeigepflicht

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitsamt unter Beifügung der Stellungnahme des Betriebsrates schriftlich Anzeige zu erstatten, bevor er

a) in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 50 Arbeitnehmern mehr als 5 Arbeitnehmer,
b) in Betrieben mit in der Regel mindestens 50 und weniger als 500 Arbeitnehmern 10 vom Hundert der im Betrieb regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder aber mehr als 25 Arbeitnehmer,
c) in Betrieben mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern mindestens 50 Arbeitnehmer

innerhalb von vier Wochen entläßt.

(2) Das Recht zur fristlosen Entlassung bleibt unberührt. Fristlose Entlassungen werden bei Berechnung der Mindestzahl der Entlassungen nach Abs. 1 nicht mitgerechnet.
(3) Als Arbeitnehmer im Sinne dieser Vorschrift gelten nicht
a) in Betrieben einer juristischen Person die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist,
b) in Betrieben einer Personengesamtheit die durch Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag zur Vertretung der Personengesamtheit berufenen Personen,
c) Geschäftsführer, Betriebsleiter und ähnliche leitende Personen, soweit diese zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind.

§ 16
Entlassungssperre

(1) Entlassungen, die nach § 15 anzuzeigen sind, werden vor Ablauf eines Monats nach Eingang der Anzeige beim Arbeitsamt nur mit Zustimmung des Landesarbeitsamts wirksam; die Zustimmung kann auch rückwirkend bis zum Tage der Antragstellung erteilt werden.
(2) Das Landesarbeitsamt kann im Einzelfalle bestimmen, daß die Entlassungen nicht vor Ablauf von längstens zwei Monaten nach Eingang der Anzeige beim Arbeitsamt wirksam werden.
(3) Soweit die Entlassungen nicht innerhalb eines Monats nach dem Zeitpunkt, zu dem sie nach den Abs. 1 und 2 zulässig sind, durchgeführt werden, bedarf es unter den Voraussetzungen des § 15 Abs. 1 einer erneuten Anzeige.

§ 17
Zulässigkeit von Kurzarbeit

(1) Ist der Arbeitgeber nicht in der Lage, die Arbeitnehmer bis zu dem in § 16 Abs. 1 und 2 bezeichneten Zeitpunkt voll zu beschäftigen, so kann das Landesarbeitsamt zulassen, daß der Arbeitgeber für die Zwischenzeit Kurzarbeit einführt.
(2) Der Arbeitgeber ist im Falle der Kurzarbeit berechtigt, Lohn oder Gehalt der mit verkürzter Arbeitszeit beschäftigten Arbeitnehmer entspechend zu kürzen; die Kürzung des Arbeitsentgeltes wird jedoch erst von dem Zeitpunkt an wirksam, an dem das Arbeitsverhältnis nach den allgemeinen gesetzlichen oder den vereinbarten Bestimmungen enden würde.
(3) Tarifvertragliche Bestimmungen über die Einführung, das Ausmaß und die Bezahlung von Kurzarbeit werden durch die Abs. 1 und 2 nicht berührt.

§ 18
Entscheidung des Landesarbeitsamtes

(1) Die Entscheidungen des Landesarbeitsamtes nach § 16 Abs. 1 und 2 trifft ein Ausschuß, der sich aus dem Präsidenten des Landesarbeitsamtes oder einem von ihm beauftragten Angehörigen des Landesarbeitsamtes als Vor-

sitzenden und je zwei Vertretern der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber und der öffentlichen Körperschaften zusammensetzt, die von dem Verwaltungsausschuß des Landesarbeitsamtes benannt werden. Der Ausschuß hat vor seiner Entscheidung den Arbeitgeber und den Betriebsrat anzuhören; er trifft seine Entscheidungen mit Stimmenmehrheit.
(2) Dem Ausschuß sind, insbesondere vom Arbeitgeber und Betriebsrat, die von ihm für die Beurteilung des Falles erforderlich gehaltenen Auskünfte zu erteilen. Auf die nichtbeamteten Mitglieder der in § 18 Abs. 3 und 4 und § 19 bezeichneten Ausschüsse findet die Verordnung gegen Bestechung und Geheimnisverrat nichtbeamteter Personen in der Fassung vom 22. Mai 1943 (RGBl. I S. 351) Anwendung.
(3) Der Ausschuß hat sowohl das Interesse des Arbeitgebers als auch das der zu entlassenden Arbeitnehmer, das öffentliche Interesse und die Lage des gesamten Arbeitsmarktes unter besonderer Beachtung des Wirtschaftszweiges, dem der Betrieb angehört, zu berücksichtigen. Die Oberste Landesbehörde ist berechtigt, zwei Vertreter in den Ausschuß nach Abs. 1 mit beratender Stimme zu entsenden, wenn die Zahl der Entlassungen, für die nach § 15 Abs. 1 Anzeige erstattet ist, mindestens fünfzig beträgt.
(4) Der beim Landesarbeitsamt nach Abs. 1 gebildete Ausschuß kann seine Befugnisse nach Abs. 1 bei Betrieben mit in der Regel weniger als 100 Arbeitnehmern ganz oder teilweise auf das örtlich zuständige Arbeitsamt übertragen. In diesem Falle werden die Entscheidungen von einem beim Arbeitsamt entsprechend den Vorschriften des Abs. 1 zu bildenden Ausschuß getroffen. Die Abs. 2 und 3 gelten entsprechend.

§ 19
Entscheidungen der Hauptstelle der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung

Für Betriebe, die zum Geschäftsbereich des Bundesministers für Verkehr oder des Bundesministers für das Post- und Fernmeldewesen gehören, trifft, wenn mehr als 500 Arbeitnehmer entlassen werden sollen, ein gemäß § 18 Abs. 1 bei der Hauptstelle der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung zu bildender Ausschuß die Entscheidungen nach § 16 Abs. 1 und 2. Der zuständige Bundesminister kann zwei Vertreter mit beratender Stimme in den Ausschuß entsenden. Die Anzeigen nach § 15 sind in diesem Falle an die Hauptstelle der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung zu erstatten. Im übrigen gilt § 18 Abs. 1 bis 3 entsprechend.

§ 20
Ausnahmebetriebe

(1) Auf Saisonbetriebe und Kampagne-Betriebe finden die Vorschriften dieses Abschnittes bei Entlassungen, die durch diese Eigenart der Betriebe bedingt sind, keine Anwendung.
(2) Der Bundesminister für Arbeit wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung Vorschriften zu erlassen, welche Betriebe als Saisonbetriebe oder Kampagne-Betriebe im Sinne des Abs. 1 gelten.

VIERTER ABSCHNITT

Schlußbestimmungen

§ 21
Geltungsbereich

(1) Die Vorschriften des Ersten und Zweiten Abschnittes gelten für Betriebe und Verwaltungen des privaten und des öffentlichen Rechts vorbehaltlich der Vorschriften des § 22 für die Seeschiffahrts-, Binnenschiffahrts- und Luftverkehrsbetriebe. Die Vorschriften des Ersten Abschnitts gelten nicht für Betriebe und Verwaltungen, in denen in der Regel fünf oder weniger Arbeitnehmer ausschließlich der Lehrlinge beschäftigt werden.
(2) Die Vorschriften des Dritten Abschnittes gelten für Betriebe und Verwaltungen des privaten Rechts sowie für Betriebe, die von einer öffentlichen Verwaltung geführt werden, soweit sie wirtschaftliche Zwecke verfolgen. Sie gelten nicht für Seeschiffe, Binnenschiffe und Luftfahrzeuge und ihre Besatzung.
(3) Die Vorschriften des Dritten Abschnittes gelten nicht, wenn Entlassungen auf Baustellen aus Witterungsgründen vorgenommen werden.

§ 22
Anwendung des Gesetzes auf Betriebe der Schiffahrt und des Luftverkehrs

. . . . . .

§ 23
Kündigung in Arbeitskämpfen

. . . . . .

§ 24
Verpflichtung zur Meldung von Einstellungen und Entlassungen

(Aufgehoben mit Wirkung vom 1. April 1957 durch Art. X § 10 Abs. 2 Nr. 29 des Änderungs- und Ergänzungsgesetzes zum AVAVG vom 23. Dezember 1956 — BGBl. I S. 1018 —. Die VO über die Durchführung der Meldepflicht gem. § 24 vom 16. September 1954 bleibt lt. Art. IX § 3 des Änderungs- und Ergänzungsgesetzes bis zum Erlaß der Vorschriften nach § 65 Abs. 2 AVAVG in Kraft.)

§ 25
Bestimmungen über den Arbeitsplatzwechsel

. . . . . .

§ 26
Inkrafttreten

. . . . . .

Gesetz über den Schutz des Arbeitsplatzes bei Einberufung zum Wehrdienst (Arbeitsplatzschutzgesetz)

vom 30. März 1957 (BGBl. I S. 293) i.d.F. durch Art. 2 des Gesetzes zur Änderung des Unterhaltssicherungsgesetzes vom 21. April 1961 (BGBl. I S. 457) und durch Art. 4 des 2. Gesetzes zur Änderung des Wehrpflichtgesetzes vom 22. März 1962 (BGBl. I S. 169) und durch Art. 8 Buchst. a des 3. Wehrpflichtänderungsgesetzes vom 26. März 1965 (BGBl. I S. 162) sowie durch Art. 3 Ziff. 1 und 2 des 4. Gesetzes zur Änderung des Wehrpflichtgesetzes vom 25. Juli 1967 (BGBl. I S. 797) und durch das Gesetz zur Änderung des Arbeitsplatzschutzgesetzes vom 22. Dezember 1967 (BGBl. I. S. 1349)

— Auszug —

ERSTER ABSCHNITT

Grundwehrdienst und Wehrübungen

§ 1
Ruhen des Arbeitsverhältnisses

(1) Wird ein Arbeitnehmer zum Grundwehrdienst oder zu einer Wehrübung einberufen, so ruht das Arbeitsverhältnis während des Wehrdienstes.
(2) Einem Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst hat der Arbeitgeber Arbeitsentgelt wie bei einem Erholungsurlaub zu zahlen

1. während des Grundwehrdienstes oder einer Wehrübung, wenn der Arbeitnehmer vor der Einberufung das 25. Lebensjahr vollendet hat,
2. während einer Wehrübung vor Vollendung des 25. Lebensjahres, wenn der Arbeitnehmer vor der Einberufung insgesamt 12 Monate Wehrdienst oder auf den Wehrdienst angerechneten Dienst geleistet hat.

Das gleiche gilt, wenn der Arbeitnehmer die Voraussetzungen der Nr. 1 oder Nr. 2 während des Wehrdienstes erfüllt, von diesem Zeitpunkt ab. Zum Arbeitsentgelt gehören nicht besondere Zuwendungen, die mit Rücksicht auf den Erholungsurlaub gewährt werden.
(3) Der Arbeitnehmer hat den Einberufungsbescheid unverzüglich seinem Arbeitgeber vorzulegen.
(4) Ein befristetes Arbeitsverhältnis wird durch Einberufung zum Grundwehrdienst oder zu einer Wehrübung nicht verlängert; das gleiche gilt, wenn ein Arbeitsverhältnis aus anderen Gründen während des Wehrdienstes geendet hätte.
(5) Wird der Grundwehrdienst oder die Wehrübung vorzeitig beendet und muß der Arbeitgeber vorübergehend für zwei Personen am gleichen Arbeitsplatz Lohn oder Gehalt zahlen, so werden ihm die hierdurch ohne sein Verschulden entstandenen Mehraufwendungen vom Bund auf Antrag erstattet.

§ 2
Kündigungsschutz für Arbeitnehmer

(1) Während des Grundwehrdienstes oder während einer Wehrübung darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen.
(2) Vor und nach dem Wehrdienst darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlaß des Wehrdienstes nicht kündigen. Muß er aus dringenden betrieblichen Erfordernissen (§ 1 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz) Arbeitnehmer entlassen, so darf er bei der Auswahl der zu Entlassenden die Einberufung eines Arbeitnehmers zum Wehrdienst nicht zu dessen Ungunsten berücksichtigen. Kündigt er vor dem Wehrdienst, nachdem er von der Einberufung Kenntnis erhalten hat, so wird vermutet, daß die Kündigung aus Anlaß des Wehrdienstes ausgesprochen und, sofern aus dringenden betrieblichen Erfordernissen Entlassungen erfolgen, bei der Auswahl des Arbeitnehmers seine Einberufung zum Wehrdienst zu seinen Ungunsten berücksichtigt worden ist.
(3) Das Recht zur Kündigung aus wichtigem Grunde bleibt unberührt. Die Einberufung des Arbeitnehmers zum Wehrdienst ist kein wichtiger Grund zur Kündigung; dies gilt im Falle des Grundwehrdienstes von mehr als sechs Monaten nicht für unverheiratete Arbeitnehmer in Betrieben mit in der Regel fünf oder weniger Arbeitnehmern ausschließlich der Lehrlinge, wenn dem Arbeitgeber infolge Einstellung einer Ersatzkraft die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach Entlassung aus dem Wehrdienst nicht zugemutet werden kann. Eine nach Satz 2 2. Halbsatz zulässige Kündigung darf jedoch nur unter Einhaltung einer Frist von zwei Monaten für den Zeitpunkt der Entlassung aus dem Wehrdienst ausgesprochen werden.
(4) Geht dem Arbeitnehmer nach der Einberufung oder während des Wehrdienstes eine Kündigung zu, so beginnt die Frist des § 3 Satz 1 des KSchG erst zwei Wochen nach Ende des Wehrdienstes.

§ 3
Wohnraum und Sachbezüge

(1) Das Ruhen des Arbeitsverhältnisses (§ 1 Abs. 1) läßt eine Verpflichtung zum Überlassen von Wohnraum unberührt.
(2) Für die Auflösung eines Mietverhältnisses über Wohnraum, der mit Rücksicht auf das Arbeitsverhältnis zur Unterbringung des Arbeitnehmers und seiner Familie überlassen ist, darf die durch den Grundwehrdienst oder eine Wehrübung veranlaßte Abwesenheit des Arbeitnehmers nicht zu seinem Nachteil berücksichtigt werden. Dies gilt entsprechend für alleinstehende Arbeitnehmer, die den Wohnraum während ihrer Abwesenheit aus besonderen Gründen benötigen.
(3) Bildet die Überlassung des Wohnraums einen Teil des Arbeitsentgelts, so hat der Arbeitnehmer für die Weitergewährung an den Arbeitgeber eine Entschädigung zu zahlen, die diesem Teil des Arbeitsentgelts entspricht. Ist kein bestimmter Betrag vereinbart, so hat der Arbeitnehmer eine angemessene Entschädigung zu zahlen.
(4) Sachbezüge sind während des Grundwehrdienstes oder während einer Wehrübung auf Verlangen weiterzugewähren. Abs. 3 gilt sinngemäß.

(5) Die Abs. 3 und 4 finden keine Anwendung, wenn der Arbeitgeber nach diesem Gesetz das Arbeitsentgelt während des Wehrdienstes weiterzuzahlen hat.

§ 4
Erholungsurlaub

(1) Der Arbeitgeber kann den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer für ein Urlaubsjahr aus dem Arbeitsverhältnis zusteht, für jeden vollen Kalendermonat, den der Arbeitnehmer Grundwehrdienst leistet, um ein Zwölftel kürzen. Dem Arbeitnehmer ist der ihm zustehende Erholungsurlaub auf Verlangen vor Beginn des Grundwehrdienstes zu gewähren.
(2) Hat ein Arbeitnehmer den ihm zustehenden Urlaub vor seiner Einberufung nicht oder nicht vollständig erhalten, so hat der Arbeitgeber den Resturlaub nach dem Grundwehrdienst im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren.
(3) Endet das Arbeitsverhältnis während des Grundwehrdienstes oder setzt der Arbeitnehmer im Anschluß an den Grundwehrdienst das Arbeitsverhältnis nicht fort, so hat der Arbeitgeber den noch nicht gewährten Urlaub abzugelten.
(4) Hat der Arbeitnehmer vor seiner Einberufung mehr Urlaub erhalten als ihm nach Abs. 1 zustand, so kann der Arbeitgeber den Urlaub, der dem Arbeitnehmer nach seiner Entlassung aus dem Grundwehrdienst zusteht, um die zuviel gewährten Urlaubstage kürzen.
(5) Wird ein Arbeitnehmer zu einer Wehrübung einberufen, so hat der Arbeitgeber den Erholungsurlaub voll zu gewähren. Abs. 1 Satz 2 gilt entsprechend.
(6) Für die Zeit des Grundwehrdienstes richtet sich der Urlaub nach den Urlaubsvorschriften für Soldaten.

§ 5
Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

(1) Eine bestehende Versicherung in der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst wird durch Einberufung zum Grundwehrdienst oder zu einer Wehrübung nicht berührt. Dies gilt auch, wenn die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung durch Überversicherung (Höherversicherung) oder auf andere Weise gewährt wird.
(2) Der Arbeitgeber hat während des Wehrdienstes die Beiträge (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) weiterzuentrichten, und zwar in der Höhe, in der sie zu entrichten gewesen wären, wenn das Arbeitsverhältnis aus Anlaß der Einberufung des Arbeitnehmers nicht ruhen würde. Nach Ende des Wehrdienstes meldet der Arbeitgeber die auf die Zeit des Wehrdienstes entfallenden Beiträge beim Bundesminister für Verteidigung oder der von ihm bestimmten Stelle zur Erstattung an. Satz 2 gilt nicht im Falle des § 1 Abs. 2.
(3) Für Arbeitnehmer, die einer Pensionskasse angehören oder als Leistungsempfänger einer anderen Einrichtung oder Form der betrieblichen oder überbetrieblichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung in Betracht kommen, gelten Abs. 1 und 2 Satz 1 und 2 sinngemäß.

(4) Die Vorschriften über die Beitragserstattung gelten nicht bei Wehrübungen bis zu einer Woche.
(5) Die Bundesregierung regelt durch Rechtsverordnung das Erstattungsverfahren sowie das Nähere hinsichtlich der betrieblichen oder überbetrieblichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung; in ihr kann bestimmt werden, welche Einrichtungen als betriebliche oder als überbetriebliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung i. S. dieses Gesetzes anzusehen sind[1].

§ 6
Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses

(1) Nimmt der Arbeitnehmer im Anschluß an den Grundwehrdienst oder im Anschluß an eine Wehrübung in seinem bisherigen Betrieb die Arbeit wieder auf, so darf ihm aus der Abwesenheit, die durch den Wehrdienst veranlaßt war, in beruflicher oder betrieblicher Hinsicht kein Nachteil entstehen.
(2) Die Zeit des Grundwehrdienstes oder einer Wehrübung wird auf die Berufs- und Betriebszugehörigkeit angerechnet; bei Lehrlingen und sonst zur Berufsausbildung Beschäftigten wird die Wehrdienstzeit auf die Berufszugehörigkeit jedoch erst nach Abschluß der Ausbildung angerechnet.
Die Zeit des Grundwehrdienstes oder einer Wehrübung gilt als Dienst- und Beschäftigungszeit i. S. der Tarifordnungen und Tarifverträge des öffentlichen Dienstes.
(3) Auf Probe- und Ausbildungszeiten wird die Zeit des Grundwehrdienstes oder einer Wehrübung nicht angerechnet.
(4) Auf Bewährungszeiten, die für die Einstufung in eine höhere Lohn- oder Vergütungsgruppe vereinbart sind, wird die Zeit des Grundwehrdienstes nicht angerechnet. Während der Zeit, um die sich die Einstufung in eine höhere Lohn- oder Vergütungsgruppe hierdurch verzögert, erhält der Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber zum Arbeitsentgelt eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen seinem Arbeitsentgelt und dem Arbeitsentgelt, das ihm bei der Einstufung in die höhere Lohn- oder Vergütungsgruppe zustehen würde.

§ 7
Vorschriften für in Heimarbeit Beschäftigte

. . . . . .

§ 8
Vorschriften für Handelsvertreter

. . . . . .

§ 9
Vorschriften für Beamte und Richter

(1) Wird ein Beamter zum Grundwehrdienst oder zu einer Wehrübung einbe-

[1] Vgl. Verordnung zur Durchführung des § 5 des ArbeitsplSchG vom 29. April 1961 (BGBl. I S. 509).

rufen, so ist er für die Dauer des Wehrdienstes ohne Dienstbezüge oder unter den Voraussetzungen des Abs. 2 mit Dienstbezügen beurlaubt.
(2) Dem Beamten hat der Dienstherr Bezüge wie bei einem Erholungsurlaub zu zahlen

1. während des Grundwehrdienstes oder einer Wehrübung, wenn der Beamte vor der Einberufung das 25. Lebensjahr vollendet hat,
2. während einer Wehrübung vor Vollendung des 25. Lebensjahres, wenn der Beamte vor der Einberufung insgesamt 12 Monate Wehrdienst oder auf den Wehrdienst angerechneten Dienst geleistet hat.

Das gleiche gilt, wenn der Beamte die Voraussetzungen der Nr. 1 oder Nr. 2 erst während des Wehrdienstes erfüllt, von diesem Zeitpunkt ab. Zu den Bezügen gehören nicht besondere Zuwendungen, die mit Rücksicht auf den Erholungsurlaub gewährt werden.
(3) Der Beamte hat den Einberufungsbescheid unverzüglich seinem Dienstvorgesetzten vorzulegen.
(4) Dienstverhältnisse auf Zeit werden durch Einberufung zum Grundwehrdienst oder zu einer Wehrübung nicht verlängert.
(5) Der Beamte darf aus Anlaß der Einberufung zum Grundwehrdienst oder zu einer Wehrübung nicht entlassen werden.
(6) Dem Beamten dürfen aus der Abwesenheit, die durch den Wehrdienst veranlaßt war, keine dienstlichen Nachteile entstehen.
(7) Vorbereitungsdienst und Probezeit werden um die Zeit des Grundwehrdienstes verlängert. Der Vorbereitungsdienst wird um die Zeit der Wehrübungen verlängert, die sechs Wochen im Kalenderjahr überschreitet. Die Verzögerungen, die sich daraus für den Beginn des Besoldungsdienstalters ergeben, sind auszugleichen. Nach Erwerb der Befähigung für die Laufbahn darf die Anstellung nicht über den Zeitpunkt hinaus geschoben werden, zu dem der Beamte ohne Ableisten des Wehrdienstes zur Anstellung herangestanden hätte. Das Ableisten der vorgeschriebenen Probezeit wird dadurch nicht berührt. Die Sätze 4 und 5 gelten für Beförderungen sinngemäß, sofern die dienstlichen Leistungen des Beamten eine Beförderung während der Probezeit rechtfertigen.
(8) § 4 Abs. 1, 2 und 4 bis 6 gilt für Beamte entsprechend.
(9) Die Einstellung als Beamter darf wegen der Einberufung zum Grundwehrdienst oder zu einer Wehrübung nicht verzögert werden. Wird ein Soldat während des Grundwehrdienstes oder einer Wehrübung eingestellt, so sind die Abs. 1 bis 8 entsprechend anzuwenden.
(10) Die Abs. 1 bis 6, Abs. 7 Satz 1 bis 3 und die Abs. 8 und 9 gelten für Richter entsprechend. Dienstzeiten, die Voraussetzung für eine Beförderung sind, beginnen mit dem Zeitpunkt, in dem der Richter ohne Ableisten des Wehrdienstes zur Ernennung auf Lebenszeit herangestanden hätte.

§ 10
Freiwillige Wehrübungen

Für Wehrübungen auf Grund freiwilliger Verpflichtung (§ 4 Abs. 3 Wehrpflichtgesetz), die in einem Kalenderjahr zusammen nicht länger als sechs Wochen dauern, gelten die §§ 1 bis 3, § 4 Abs. 5 sowie die §§ 5 bis 9 entsprechend.

§ 11
Anrechnung der Wehrdienstzeit und der Zeit einer Berufsförderung bei Einstellung entlassener Soldaten

(1) Wird ein entlassener Soldat im Anschluß an den Grundwehrdienst oder an eine Wehrübung als Arbeitnehmer eingestellt, gilt § 6 Abs. 2 bis 4, nachdem er sechs Monate lang dem Betrieb oder der Verwaltung angehört. Ist dem Soldaten infolge einer Wehrdienstbeschädigung nach Entlassung aus der Bundeswehr auf Grund des Soldatenversorgungsgesetzes Berufsumschulung oder Berufsfortbildung gewährt worden, so wird auch die hierfür erforderliche Zeit auf die Berufs- und Betriebszugehörigkeit oder als Dienst- und Beschäftigungszeit angerechnet.
(2) Die Besoldungsgesetze regeln unter Berücksichtigung des § 9 Abs. 6 und Abs. 10 die Anrechnung der Wehrdienstzeit auf das Besoldungsdienstalter für entlassene Soldaten, die nach dem Grundwehrdienst oder nach einer Wehrübung als Beamter oder Richter eingestellt werden.
(3) Bewirbt sich ein Soldat oder entlassener Soldat zum Ablauf von sechs Monaten nach Beendigung des Grundwehrdienstes oder einer Wehrübung um Einstellung als Beamter und wird er in den Vorbereitungsdienst eingestellt, so gelten Abs. 2 und § 9 Abs. 7 Satz 4 und 5 entsprechend.
(4) Abs. 3 gilt entsprechend für einen Arbeitnehmer, dessen Ausbildung für ein späteres Beamtenverhältnis durch eine festgesetzte mehrjährige Tätigkeit im Arbeitsverhältnis anstelle des sonst vorgeschriebenen Vorbereitungsdienstes durchgeführt wird.

§ 11a[1]
Wehrübungen von nicht länger als drei Tagen

(1) Wird ein Arbeitnehmer zu einer Wehrübung von nicht länger als drei Tagen einberufen, so ist er während des Wehrdienstes unter Weitergewährung des Arbeitsentgelts von der Arbeitsleistung freigestellt. Im übrigen gelten die Vorschriften über Wehrübungen mit Ausnahme des § 1 Abs. 2, § 3 Abs. 3 und 4, § 4 Abs. 5 Satz 2 und § 6 Abs. 3 entsprechend.
(2) Das nach Abs. 1 gewährte Arbeitsentgelt sowie die hierauf entfallenden Arbeitgeberanteile von Beiträgen zur Sozial- und Arbeitslosenversicherung werden vom Bund[2] auf Antrag erstattet, wenn die ausfallende Arbeitszeit zwei Stunden am Tag überschreitet. Das gilt nicht für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst. Ist im arbeitsgerichtlichen Verfahren über einen Anspruch des Arbeitnehmers auf Weitergewährung von Arbeitsentgelt rechtskräftig entschieden, so ist diese Entscheidung für die Erstattung bindend. Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung das Erstattungsverfahren zu regeln.

[1] Eingefügt durch Art. 8 Buchst. c des 3. WehrpflichtÄndG vom 26. März 1965 (BGBl. I S. 162), in Kraft getreten am 1. April 1965.
[2] Örtlich zuständig ist die Wehrbereichsverwaltung, in deren Bereich der Arbeitgeber seinen Sitz hat (vgl. Erl BMVtdg. vom 23. November 1965, VMBl. 1966 S. 20).

(3) Wird ein Beamter oder Richter zu einer Wehrübung von nicht länger als drei Tagen einberufen, so ist er während des Wehrdienstes mit Dienstbezügen oder Unterhaltszuschuß beurlaubt. Neben den Dienstbezügen oder dem Unterhaltszuschuß werden Zulagen weitergezahlt. Im übrigen gelten die Vorschriften über Wehrübungen mit Ausnahme von § 4 Abs. 5 Satz 2 und § 9 Abs. 1, 2 und 7 entsprechend.

§ 11b[1]
Anrechnung des Wehrdienstes im späteren Berufsleben

(1) Die Zeit des Grundwehrdienstes und der Wehrübungen wird auf die bei der Zulassung zu weiterführenden Prüfungen im Beruf nachzuweisende Zeit einer mehrjährigen Tätigkeit nach der Lehrabschlußprüfung angerechnet, soweit eine Zeit von drei Jahren nicht unterschritten wird.
(2) Beginnt ein entlassener Soldat im Anschluß an den Grundwehrdienst oder eine Wehrübung eine für den künftigen Beruf als Beamter oder Richter vorgeschriebene Ausbildung (Hochschul-, Fachschul- oder praktische Ausbildung) oder wird diese durch den Grundwehrdienst oder durch Wehrübungen unterbrochen, so gelten für Beamte § 9 Abs. 7 Satz 4 und 5 und § 11 Abs. 2, für Richter § 9 Abs. 10 Satz 2 und § 11 Abs. 2 entsprechend, wenn er sich bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Abschluß der Ausbildung um Einstellung als Beamter oder Richter bewirbt und auf Grund dieser Bewerbung eingestellt wird.
(3) Für einen Arbeitnehmer, dessen Ausbildung für ein späteres Beamtenverhältnis durch eine festgesetzte mehrjährige Tätigkeit im Arbeitsverhältnis anstelle des sonst vorgeschriebenen Vorbereitungsdienstes durchgeführt wird und dessen Anstellung durch Heranziehung zum Grundwehrdienst oder zu Wehrübungen verzögert wird, gelten § 9 Abs. 7 Satz 4 und 5 und § 11 Abs. 2 entsprechend.

ZWEITER ABSCHNITT

Meldung bei den Erfassungsbehörden und Wehrersatzbehörden

§ 12
Weiterzahlung des Arbeitsentgelts

(1) Wird ein Arbeitnehmer auf Grund der Wehrpflicht von der Erfassungsbehörde oder einer Wehrersatzbehörde aufgefordert, sich persönlich zu melden oder vorzustellen, so hat der Arbeitgeber für die ausfallende Arbeitszeit das Arbeitsentgelt weiterzuzahlen.
(2) Der Arbeitnehmer hat die Ladung unverzüglich seinem Arbeitgeber vorzulegen.

[1] Eingefügt durch Gesetz zur Änderung des ArbeitsplSchG vom 22. Dezember 1967 (BGBl. I S. 1349).

DRITTER ABSCHNITT

Krankenversicherung und Arbeitslosenversicherung

§ 13
Änderung der Reichsversicherungsordnung

. . . . . .

§ 14
Änderung des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung

. . . . . .

VIERTER ABSCHNITT

Schlußvorschriften

§ 15
Begriffsbestimmungen

(1) Arbeitnehmer i. S. dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten.
(2) Grundwehrdienst i. S. dieses Gesetzes ist der verkürzte und der volle Grundwehrdienst.
(3) Öffentlicher Dienst i. S. dieses Gesetzes ist die Tätigkeit im Dienste des Bundes, eines Landes, einer Gemeinde (eines Gemeindeverbandes) oder anderer Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts oder der Verbände von solchen; ausgenommen ist die Tätigkeit bei öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften oder ihren Verbänden.

§ 15a
Sonstige Geltung des Gesetzes

Dieses Gesetz gilt auch im Falle des Wehrdienstes nach § 4 Abs. 1 Nr. 3 des Wehrpflichtgesetzes[1] mit der Maßgabe, daß die Vorschriften über Wehrübungen nach Vollendung des 25. Lebensjahres anzuwenden sind.

§ 16
Inkrafttreten, Anwendung früherer Vorschriften

(1) Dieses Gesetz tritt am Tage nach seiner Verkündung in Kraft; § 12 tritt mit Wirkung vom 15. Oktober 1956 in Kraft.
(2) Frühere Bestimmungen über den Einfluß des Wehrdienstes auf Arbeitsverhältnisse und Beamtenverhältnisse und die Eingliederung entlassener Sol-

[1] i. d. F. vom 25. Juli 1967 (BGBl. I S. 797).

daten in einen Zivilberuf sind bei Einberufung zur Bundeswehr nicht anzuwenden.
(3) Das Eignungsübungsgesetz vom 20. Januar 1956 (BGBl. I S. 13) bleibt unberührt.
(4) Für den verlängerten Grundwehrdienst, der nach § 2 des inzwischen außer Kraft getretenen Gesetzes über die Dauer des Grundwehrdienstes und die Gesamtdauer der Wehrübungen von 24. Dezember 1956 (BGBl. I S. 1017) und nach § 5 Abs. 2 des Wehrpflichtgesetzes i.d.F. vom 14. Januar 1961 (BGBl. I S. 29) geleistet wurde, gelten die Vorschriften dieses Gesetzes über den Grundwehrdienst.
(5) Für Wehrübungen von drei Monaten, die freiwillig im Anschluß an den vollen oder verkürzten Grundwehrdienst nach § 3 Abs. 2 des inzwischen außer Kraft getretenen Gesetzes über die Dauer des Grundwehrdienstes und die Gesamtdauer der Wehrübungen vom 24. Dezember 1956 (BGBl. I S. 1017) geleistet wurden, gelten die §§ 1 bis 3, § 4 Abs. 5 sowie die §§ 5 bis 9 und § 11 b entsprechend.

Bundeskindergeldgesetz (BKGG)

vom 14. April 1964 (BGBl. I S. 265) in der Fassung des Gesetzes zur Änderung und Ergänzung des Bundeskindergeldgesetzes vom 5. April 1965 (BGBl. I S. 222), des Art. 7 des Gesetzes zur Sicherung des Haushaltsausgleichs (Haushaltssicherungsgesetz) vom 20. Dezember 1965 (BGBl. I S. 2065) und des Gesetzes zur Verwirklichung der mehrjährigen Finanzplanung des Bundes, II. Teil — Finanzänderungsgesetz 1967 vom 21. Dezember 1967 (BGBl. I S. 1259)

— Auszug —

ERSTER ABSCHNITT

Leistungen

§ 1
Anspruchsberechtigte

(1) Personen, die im Geltungsbereich dieses Gesetzes ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt (§§ 13 und 14 Abs. 1 des Steueranpassungsgesetzes) haben, erhalten für das zweite und jedes weitere Kind nach den Vorschriften dieses Gesetzes Kindergeld.
(2) Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung zu bestimmen, daß Kindergeld auch Personen zu gewähren ist oder gewährt werden kann, die im Geltungsbereich dieses Gesetzes weder ihren Wohnsitz noch ihren gewöhnlichen Aufenthalt haben, aber in diesem Gebiet erwerbstätig sind. Die Bundesregierung darf eine Rechtsverordnung nach Satz 1 nur erlassen, wenn die Lage des Arbeitsmarktes oder zwischenstaatliche Vereinbarungen es erfordern.

§ 2
Kinder

(1) Als Kinder im Sinne dieses Gesetzes werden berücksichtigt:
1. eheliche Kinder,
2. für ehelich erklärte Kinder,
3. an Kindes Statt angenommene Kinder,
4. uneheliche Kinder, im Verhältnis zu dem Vater jedoch nur, wenn seine Vaterschaft oder seine Unterhaltspflicht festgestellt ist,
5. Stiefkinder, die der Berechtigte in seinen Haushalt aufgenommen hat,
6. Pflegekinder (Personen, mit denen der Berechtigte durch ein familienähnliches, auf längere Dauer berechnetes Band verbunden ist, sofern er sie in seinen Haushalt aufgenommen hat und zu den Kosten ihres Unterhaltes nicht unerheblich beiträgt),
7. Enkel und Geschwister, die der Berechtigte in seinen Haushalt aufgenommen hat oder überwiegend unterhält.

Die in Satz 1 Nr. 1, 2 und 4 genannten Kinder werden bei einem leiblichen Elternteil nicht berücksichtigt, wenn sie von einer anderen Person als dessen Ehegatten an Kindes Statt angenommen worden sind.
(2) Kinder, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, werden nur berücksichtigt, wenn sie

1. sich in Schul- oder Berufsausbildung befinden oder
2. wegen körperlicher oder geistiger Gebrechen außerstande sind, sich selbst zu unterhalten, oder
3. als einzige Hilfe der Hausfrau ausschließlich in dem Haushalt des Berechtigten tätig sind, dem mindestens vier weitere Kinder angehören, die bei dem Berechtigten berücksichtigt werden, oder
4. an Stelle der länger als 90 Tage arbeitsunfähig erkrankten Hausfrau den Haushalt des Berechtigten führen

und unverheiratet sind. In den Fällen des Satzes 1 Nr. 1, 3 und 4 werden die Kinder nur berücksichtigt, wenn sie noch nicht das 25. Lebensjahr vollendet haben. Wird die Schul- oder Berufsausbildung dadurch verzögert, daß das Kind den gesetzlichen Wehrdienst oder zivilen Ersatzdienst leistet, so wird das Kind auch für einen der Zeit dieses Dienstes entsprechenden Zeitraum über das 25. Lebensjahr hinaus berücksichtigt.
(3) Kinder, die weder ihren Wohnsitz noch ihren gewöhnlichen Aufenthalt (§§ 13 und 14 des Steueranpassungsgesetzes) im Gebiet des Deutschen Reiches nach dem Stand vom 31. Dezember 1937 haben, werden nicht berücksichtigt. Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung zu bestimmen, daß diese Kinder bei einer Person, die im Geltungsbereich dieses Gesetzes erwerbstätig ist, berücksichtigt werden oder berücksichtigt werden können. Dabei kann bestimmt werden, daß nicht alle Kinder oder nur Kinder von Arbeitnehmern oder nur Kinder von Personen berücksichtigt werden, die bereits eine bestimmte Zeit im Geltungsbereich dieses Gesetzes erwerbstätig sind, und daß das Kindergeld nur für eine begrenzte Zeit oder nicht in voller Höhe gewährt wird. § 1 Abs. 2 Satz 2 gilt entsprechend.
Die in Satz 1 genannten Kinder können jedoch bei Personen berücksichtigt werden, die insgesamt mindestens 15 Jahre lang ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt (§§ 13 und 14 des Steueranpassungsgesetzes) in dem Gebiet des Deutschen Reiches nach dem Stand vom 31. Dezember 1937 gehabt haben und für den Unterhalt dieser Kinder regelmäßig insgesamt mindestens den Betrag aufwenden, um den sich das ihnen für die gleiche Zeit zu gewährende Kindergeld bei Berücksichtigung dieser Kinder erhöht.

§ 3
Zusammentreffen mehrerer Ansprüche

(1) Für jedes Kind wird nur einer Person Kindergeld gewährt.
(2) Erfüllen für ein Kind mehrere Personen die Anspruchsvoraussetzungen, so gilt für die Gewährung des Kindergeldes folgende Rangfolge

1. Pflegeeltern, Großeltern und Geschwister (§ 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 und 7),
2. Adoptiveltern (§ 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3),
3. Stiefeltern (§ 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5),
4. leibliche Eltern (§ 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, 2 und 4).

Lebt ein Kind im gemeinsamen Haushalt eines leiblichen Elternteils und einer der in Satz 1 Nr. 1 oder 3 genannten Personen, so wird das Kindergeld abweichend von Satz 1 dem leiblichen Elternteil gewährt; das gilt nicht, wenn der leibliche Elternteil gegenüber der nach § 24 zuständigen Stelle auf seinen Vorrang schriftlich verzichtet hat.

(3) Erfüllen für ein Kind Vater und Mutter die Anspruchsvoraussetzungen, so wird das Kindergeld demjenigen gewährt, den sie zum Berechtigten bestimmen. Solange sie diese Bestimmung nicht getroffen haben, wird das Kindergeld demjenigen gewährt, der das Kind überwiegend unterhält; es wird jedoch der Mutter gewährt, wenn ihr die Sorge für die Person des Kindes allein zusteht.

(4) In anderen Fällen, in denen für ein Kind mehrere Personen die Anspruchsvoraussetzungen erfüllen, bestimmt das Vormundschaftsgericht auf Antrag, welcher Person das Kindergeld zu gewähren ist. Es kann außerdem in den Fällen der Abs. 2 und 3 auf Antrag bestimmen, daß das Kindergeld ganz oder teilweise einer anderen Person gewährt wird, die die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt. Antragsberechtigt sind das Jugendamt und Personen, die ein berechtigtes Interesse nachweisen. Die Anordnung muß das Wohl der Kinder berücksichtigen. Bevor eine Anordnung getroffen wird, soll das Jugendamt gehört werden.

(5) Erfüllt eine Person die Anspruchsvoraussetzungen nur deshalb nicht, weil ihr Jahreseinkommen im Berechnungsjahr die Einkommensgrenze des § 4 Abs. 1 überstiegen hat oder weil sie ausschließlich oder überwiegend außerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes erwerbstätig ist (§ 6), so wird für das Kind auch keiner anderen Person Kindergeld gewährt, die ihr bei Anwendung der Abs. 2 bis 4 nachstehen würde.

§ 4
Einkommensgrenze

(1) Personen, deren Jahreseinkommen zusammen mit dem Jahreseinkommen ihres Ehegatten im Berechnungsjahr mehr als 7800 Deutsche Mark betragen hat, wird für das zweite Kind kein Kindergeld gewährt; das gilt nicht für Personen, die drei oder mehr Kinder haben. Leben der Berechtigte und sein Ehegatte dauernd getrennt oder haben der Berechtigte und sein Ehegatte in dem für den Berechtigten maßgebenden Berechnungsjahr nicht die Voraussetzungen des § 26 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes erfüllt, so bleibt das Jahreseinkommen des Ehegatten unberücksichtigt.

(2) Jahreseinkommen ist bei einem Arbeitnehmer, der für das Berechnungsjahr nicht zur Einkommensteuer veranlagt wird, der Jahresarbeitslohn (§ 39 Abs. 1 Satz 1 des Einkommensteuergesetzes) nach Kürzung um

1. den steuerfreien Jahresbetrag, der auf der Lohnsteuerkarte eingetragen ist oder im Lohnsteuer-Jahresausgleich berücksichtigt worden ist oder hätte berücksichtigt werden können,
2. den Weihnachts-Freibetrag nach § 3 Ziff. 17 des Einkommensteuergesetzes,
3. den Arbeitnehmer-Freibetrag nach § 19 Abs. 2 des Einkommensteuergesetzes,

4. den Betrag, um den der in § 10c Ziff. 1 des Einkommensteuergesetzes bezeichnete Betrag nach der für das Berechnungsjahr geltenden Fassung dieser Vorschrift 636 Deutsche Mark übersteigt

und nach Erhöhung um den auf der Lohnsteuerkarte eingetragenen Jahreshinzurechnungsbetrag. Haben beide Ehegatten im Berechnungsjahr Arbeitslohn bezogen und sind ihre Jahreseinkommen nach Abs. 1 zusammenzurechnen, so ist die Summe ihrer Jahreseinkommen um 1500 Deutsche Mark zu kürzen, höchstens jedoch um die Summe des Betrages von 936 Deutsche Mark und des Betrages des um den Weihnachts-Freibetrag sowie den Arbeitnehmer-Freibetrag gekürzten Jahresarbeitslohnes des Ehegatten mit dem niedrigeren Jahresarbeitslohn; bei der Berechnung des Jahreseinkommens des Ehegatten mit dem niedrigeren Jahresarbeitslohn ist Satz 1 Nr. 4 nicht anzuwenden.

(3) Jahreseinkommen ist bei einer Person, die nicht unter Abs. 2 fällt, der zu versteuernde Einkommensbetrag im Sinne des § 32 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes nach Erhöhung um

1. die von ihrem Einkommen abgezogenen Kinderfreibeträge nach § 32 Abs. 2 Ziff. 4 des Einkommensteuergesetzes,
2. den von ihrem Einkommen abgezogenen Sonderfreibetrag nach § 32 Abs. 3 Ziff. 1 des Einkommensteuergesetzes,
3. einen Angleichungsbetrag von 1200 Deutsche Mark.

Sind der Berechtigte und sein Ehegatte nicht zusammen veranlagt worden, so wird nur der zu versteuernde Einkommensbetrag eines der beiden Ehegatten um den Angleichungsbetrag nach Satz 1 Nr. 3 erhöht.

(4)Das nach den Abs. 1 bis 3 errechnete Jahreseinkommen erhöht sich um 80 v. H. der Einkünfte, für die ein Anspruch auf Befreiung von der Einkommensteuer nach den Doppelbesteuerungsabkommen besteht (§ 3 Ziff. 41 des Einkommensteuergesetzes), sowie des Gehalts und der Bezüge der bei internationalen oder übernationalen Organisationen beschäftigten Personen (§ 3 Ziff. 30 bis 35, 37, 38, 40, 55 und 57 des Einkommensteuergesetzes).

(5) Berechnungsjahr ist das vorletzte Kalenderjahr, sofern der Berechtigte nicht das letzte Kalenderjahr als Berechnungsjahr wählt. Wenn der Berechtigte für das nach Satz 1 maßgebende Kalenderjahr zur Einkommensteuer zu veranlagen, eine Veranlagung aber noch nicht durchgeführt ist, so ist Berechnungsjahr das letzte, vor diesem Jahr liegende Kalenderjahr, für das der Berechtigte zur Einkommensteuer veranlagt worden ist oder nicht zu veranlagen ist. Kommen nach Satz 2 mehrere Kalenderjahre als Berechnungsjahr in Betracht, so ist Berechnungsjahr das dem Leistungszeitraum am nächsten liegende Kalenderjahr.

(6) Bei Personen, die in dem nach Abs. 5 Satz 1 oder 2 maßgebenden Kalenderjahr länger als sechs Monate außerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes erwerbstätig waren oder ohne Erwerbstätigkeit ihren gewöhnlichen Aufenthalt hatten, ist Berechnungsjahr das laufende Kalenderjahr. Als Jahreseinkommen gelten bei einem Arbeitnehmer 80 v. H. des Arbeitsentgelts, das er während der ersten mindestens 20 Tage mit Anspruch auf Arbeitsentgelt umfassenden Lohnabrechnungszeiträume innerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes in der Arbeitsstunde durchschnittlich erzielt hat, vervielfacht mit der 52fachen Zahl der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit im Sinne des § 90 Abs. 4 des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeits-

losenversicherung. Ist das Arbeitsentgelt in einem späteren Lohnabrechnungszeitraum nicht nur ausnahmsweise niedriger gewesen, so ist bei der Berechnung des Jahreseinkommens von dem niedrigeren Arbeitsentgelt auszugehen. Bei einer Person, die nicht als Arbeitnehmer erwerbstätig ist, gelten als Jahreseinkommen 80 v. H. des Arbeitsentgelts, das bei einer Arbeitnehmertätigkeit, die der von ihm ausgeübten Erwerbstätigkeit vergleichbar ist, üblicherweise jährlich verdient wird. Wird das Jahreseinkommen einer Person, die nicht erwerbstätig ist, die Einkommensgrenze des Abs. 1 voraussichtlich nicht übersteigen, so ist ihr für das zweite Kind Kindergeld unter dem Vorbehalt der Rückforderung zu gewähren.

§ 5
Veränderung der Einkommensverhältnisse

(1) Wird das Jahreseinkommen einer Person zusammen mit dem zu berücksichtigenden Jahreseinkommen ihres Ehegatten im laufenden Kalenderjahr die Einkommensgrenze des § 4 Abs. 1 voraussichtlich nicht übersteigen, so wird ihr schon für das zweite Halbjahr dieses Kalenderjahres für das zweite Kind Kindergeld gewährt; die Rückforderung des Kindergeldes kann vorbehalten werden.
(2) Wählt der Berechtigte bei seinem Antrag auf Kindergeld für das zweite Kind nach § 4 Abs. 5 Satz 1 das letzte Kalenderjahr als Berechnungsjahr und hat sein Jahreseinkommen zusammen mit dem zu berücksichtigenden Jahreseinkommen seines Ehegatten in diesem Kalenderjahr die Einkommensgrenze des § 4 Abs. 1 nicht überstiegen, so wird ihm das Kindergeld für das zweite Kind für das zweite Halbjahr des letzten Kalenderjahres nachgezahlt. § 9 Abs. 2 gilt für den Anspruch nach Satz 1 nicht, wenn der Antrag vor Ablauf der ersten sieben Monate des Kalenderjahres gestellt wird.
(3) Die Abs. 1 und 2 gelten nicht, wenn der Berechtigte im laufenden Kalenderjahr länger als sechs Monate außerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes erwerbstätig war oder ohne Erwerbstätigkeit seinen gewöhnlichen Aufenthalt hatte.

§ 6
Erwerbstätigkeit außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes

(1) Personen, die ausschließlich oder überwiegend außerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes erwerbstätig sind, wird kein Kindergeld gewährt.
(2) Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung zu bestimmen, daß abweichend von Abs. 1 Deutschen im Sinne des Art. 116 des Grundgesetzes Kindergeld ganz oder teilweise zu gewähren ist oder gewährt werden kann. Die Bundesregierung darf eine Rechtsverordnung nach Satz 1 nur erlassen, wenn die Verdienstmöglichkeiten oder die Leistungen für Kinder am Beschäftigungsort es erfordern.

§ 7
Öffentlicher Dienst

(1) Kindergeld wird nicht gewährt, wenn eine Person, bei der das Kind nach § 2 Abs. 1 berücksichtigt wird,

1. in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- oder Amtsverhältnis steht und Bezüge unter Anwendung besoldungsrechtlicher Vorschriften über Kinderzuschläge erhält oder
2. Versorgungsbezüge nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen erhält oder
3. Arbeitnehmer des Bundes, eines Landes, einer Gemeinde, eines Gemeindeverbandes oder einer sonstigen Körperschaft, einer Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts ist oder
4. Arbeitnehmer einer Vereinigung, Einrichtung oder Unternehmung ist und auf ihr Arbeitsverhältnis die Tarifverträge, die für die Arbeitnehmer des Bundes oder eines Landes gelten, oder vergleichbare tarifvertragliche Regelungen angewandt werden.

(2) Kindergeld wird nicht für Kinder gewährt, die Kinderzuschlag nach besoldungsrechtlichen Vorschriften neben Waisengeld erhalten. In den Fällen des Abs. 1 wird auch dann kein Kindergeld gewährt, wenn die Person, bei der das Kind nach § 2 Abs. 1 berücksichtigt wird, Wehrdienst leistet und der Kinderzuschlag für das Kind zur Steigerung des Tabellensatzes nach der Anlage zu § 5 des Unterhaltssicherungsgesetzes geführt hat.

(3) Abs. 1 gilt nicht, wenn die Voraussetzungen nicht erfüllt sind, unter denen nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften Kinderzuschläge gewährt werden.

(4) Abs. 1 Nr. 3 und 4 gilt nicht für Kalendermonate, in denen die in Abs. 1 genannte Person

1. nicht vollbeschäftigt ist und infolgedessen nicht die Voraussetzungen erfüllt, unter denen Arbeitnehmer des Bundes und der Länder nach den tarifvertraglichen Bestimmungen den vollen Kinderzuschlag erhalten, oder
2. arbeitsunfähig ist und von ihrem Arbeitgeber weder Kinderzuschlag noch Krankenbezüge noch Zuschuß zu den Leistungen aus der gesetzlichen Kranken- oder Unfallversicherung nach dem Gesetz zur Verbesserung der wirtschaftlichen Sicherung der Arbeiter im Krankheitsfalle vom 26. Juni 1957 (BGBl. I S. 649), geändert durch das Gesetz vom 12. Juli 1961 (BGBl. I S. 913), beanspruchen kann.

(5) Abs. 1 Nr. 3 und 4 gilt nicht für Arbeitnehmer der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege und der diesen unmittelbar oder mittelbar angeschlossenen Mitgliedsverbände sowie der diesen Verbänden angeschlossenen Einrichtungen und Anstalten.

(6) Arbeitnehmer, für deren Kinder nach Abs. 1 Nr. 3 oder 4 Kindergeld nicht gewährt wird, haben gegen ihre dort genannten Arbeitgeber, wenn diese auf ihr Arbeitsverhältnis nicht die für Beamte geltenden besoldungsrechtlichen Vorschriften über Kinderzuschläge oder Regelungen anwenden, die den besoldungsrechtlichen Vorschriften mindestens entsprechen, unter den übrigen Voraussetzungen dieses Gesetzes für das zweite und jedes weitere Kind Anspruch auf Leistungen in Höhe des Kindergeldes. Diese Leistungen gelten nicht als Einkommen oder Entgelt im Sinne der Sozialversicherung und Arbeitslosenversicherung. § 9 Abs. 1 und § 19 Abs. 2 gelten entsprechend.

(7) Der Bundesminister für Familie und Jugend wird ermächtigt, im Einvernehmen mit dem Bundesminister der Finanzen zur Vermeidung von Härten durch

Rechtsverordnung zu bestimmen, daß abweichend von Abs. 1 Kindergeld zu gewähren ist, wenn die auf Grund eines der dort genannten Rechtsverhältnisse für das Kind gewährten Leistungen nicht an eine Person gezahlt werden, die in dem gleichen Haushalt lebt wie das Kind.

§ 8
Andere Leistungen für Kinder

(1) Kindergeld wird nicht für ein Kind gewährt, für das einer Person, bei der das Kind nach § 2 Abs. 1 berücksichtigt wird, eine der folgenden Leistungen zusteht:

1. Kinderzulagen aus der gesetzlichen Unfallversicherung oder Kinderzuschüsse aus den gesetzlichen Rentenversicherungen,
2. Kinderzulagen nach dem Wehrsoldgesetz,
3. Leistungen für Kinder, die außerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes gewährt werden und dem Kindergeld, dem Kinderzuschlag im öffentlichen Dienst oder einer der unter Nr. 1 genannten Leistungen vergleichbar sind.

(2) In den Fällen des Abs. 1 Nr. 1 und 3 kann das Kindergeld zur Hälfte gewährt werden, wenn die anderen Leistungen erheblich niedriger sind als das Kindergeld.
(3) Wird eine der in Abs. 1 Nr. 1 genannten Leistungen noch nicht gewährt, so ist Kindergeld unter dem Vorbehalt der Rückforderung zu gewähren, wenn die andere Leistung beantragt ist.
(4) Der Bundesminister für Familie und Jugend wird ermächtigt, im Einvernehmen mit dem Bundesminister der Finanzen zur Vermeidung von Härten durch Rechtsverordnung zu bestimmen, daß abweichend von Abs. 1 Kindergeld zu gewähren ist, wenn die dort genannten Leistungen nicht an eine Person gezahlt werden, die in dem gleichen Haushalt lebt wie das Kind.

§ 9
Beginn und Ende des Anspruchs

(1) Das Kindergeld wird vom Beginn des Monats an gewährt, in dem die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind; es wird bis zum Ende des Monats gewährt, in dem die Anspruchsvoraussetzungen wegfallen.
(2) Das Kindergeld wird rückwirkend nur für die letzten sechs Monate vor Beginn des Monats gewährt, in dem der Antrag auf Kindergeld bei der nach § 24 zuständigen Stelle eingegangen ist.
Ist ein uneheliches Kind bei seinem Vater zu berücksichtigen und entsteht oder erhöht sich dadurch ein Anspruch des Vaters auf Kindergeld, so gilt für die rückwirkende Gewährung des Kindergeldes oder des erhöhten Kindergeldes Satz 1 mit der Maßgabe, daß der Zeitraum von sechs Monaten sich um den auf volle Monate aufzurundenden Zeitraum von der Geburt bis zur Feststellung der Vaterschaft oder der Unterhaltspflicht verlängert.

§ 10
Höhe des Kindergeldes, Behandlung in der Sozialversicherung

(1) Das Kindergeld beträgt für das zweite Kind 25 Deutsche Mark, für das

dritte Kind 50 Deutsche Mark, für das vierte Kind 60 Deutsche Mark, für das fünfte und jedes weitere Kind je 70 Deutsche Mark monatlich.
(2) Das Kindergeld gilt nicht als Einkommen im Sinne der Sozialversicherung und Arbeitslosenversicherung.

§ 11
Ausgleichsleistung für gesetzlichen Wehrdienst

Ist die Schul- oder Berufsausbildung eines Kindes dadurch verzögert worden, daß es den gesetzlichen Wehrdienst oder zivilen Ersatzdienst geleistet hat, so ist dem Berechtigten auf Antrag derjenige Betrag zu gewähren, um den das Kindergeld, das er ohne diese Verzögerung für seine Kinder insgesamt erhalten hätte, den Betrag des ihm gewährten Kindergeldes nachweislich übersteigt. Der Anspruch ist ausgeschlossen, wenn der Antrag auf die Ausgleichsleistung nicht innerhalb von zwei Jahren nach Vollendung des 25. Lebensjahres des Kindes gestellt wird.

§ 12
Übertragbarkeit des Kindergeldes, Anordnung über die Auszahlung

(1) Der Anspruch auf Kindergeld kann nicht gepfändet, verpfändet oder abgetreten werden, es sei denn, daß gesetzlich etwas anderes bestimmt ist.
(2) Der Anspruch auf Kindergeld kann wegen des Anspruchs eines Kindes auf Erfüllung einer gesetzlichen Unterhaltspflicht in Höhe des Kindergeldes gepfändet, verpfändet und abgetreten werden, das auf das Kind entfällt.
(3) Die nach § 24 zuständige Stelle soll anordnen, daß das Kindergeld, das auf ein Kind entfällt, an eine andere Person oder Stelle als den Berechtigten ausgezahlt wird, wenn diese das Kind ganz oder überwiegend unterhält; sie soll vor ihrer Entscheidung das zuständige Jugendamt hören.
(4) Als auf ein Kind entfallendes Kindergeld im Sinne der Abs. 2 und 3 gilt der Betrag, der sich bei einer gleichmäßigen Verteilung des Kindergeldes auf alle Kinder, die bei dem Berechtigten berücksichtigt werden, ergibt. Dabei sind auf Deutsche Pfennig lautende Beträge auf Deutsche Mark abzurunden, und zwar unter 50 Deutsche Pfennig nach unten, sonst nach oben.

§ 13
Rückzahlungspflicht

Kindergeld, das für einen Monat geleistet worden ist, in dem die Anspruchsvoraussetzungen an keinem Tage vorgelegen haben, ist zurückzuzahlen, wenn

1. der Empfänger die Gewährung dadurch herbeigeführt hat, daß er vorsätzlich oder grobfahrlässig falsche oder unvollständige Angaben gemacht oder eine Anzeige nach § 21 Abs. 1 vorsätzlich oder grobfahrlässig unterlassen hat, oder
2. der Empfänger wußte oder infolge grober Fahrlässigkeit nicht wußte, daß ein Anspruch auf Kindergeld nicht bestand, oder
3. das Kindergeld unter dem Vorbehalt der Rückforderung gewährt worden ist oder

4. der Empfänger für denselben Monat eine der in § 23 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, 2 und 4 genannten Leistungen für das Kind erhalten hat oder beanspruchen kann.

§ 14
Verjährung

(1) Der Anspruch auf Kindergeld verjährt in zwei Jahren nach Ablauf des Kalenderjahres, für das es zu gewähren war.
(2) Der Anspruch auf Rückzahlung von Kindergeld verjährt in zwei Jahren nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem es gewährt worden ist. Das gilt nicht, wenn der Empfänger die Gewährung dadurch herbeigeführt hat, daß er vorsätzlich falsche oder unvollständige Angaben gemacht oder eine Anzeige nach § 21 Abs. 1 vorsätzlich unterlassen hat.

ZWEITER ABSCHNITT

Organisation

§ 15
Beauftragung der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung

(1) Die Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (Bundesanstalt) führt dieses Gesetz nach fachlichen Weisungen des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung durch.
(2) Die Bundesanstalt führt bei der Durchführung dieses Gesetzes die Bezeichnung „Kindergeldkasse".

DRITTER ABSCHNITT

Aufbringung der Mittel

§ 16
Aufbringung der Mittel durch den Bund

(1) Die Aufwendungen der Bundesanstalt für die Durchführung dieses Gesetzes trägt der Bund.
(2) Der Bund stellt der Bundesanstalt nach Bedarf die Mittel bereit, die sie für die Zahlung des Kindergeldes benötigt.
(3) Der Bund erstattet die Verwaltungskosten, die der Bundesanstalt aus der Durchführung dieses Gesetzes entstehen, in einem Pauschbetrag, der zwischen der Bundesregierung und der Bundesanstalt vereinbart wird.

VIERTER ABSCHNITT

Verfahren

§ 17
Antrag

(1) Das Kindergeld ist bei dem nach § 24 zuständigen Arbeitsamt zu beantragen. Der Antrag ist schriftlich zu stellen; dabei soll der Vordruck der Kindergeldkasse verwendet werden. Den Antrag kann außer dem Berechtigten auch stellen, wer ein berechtigtes Interesse an der Gewährung des Kindergeldes hat.
(2) Der Antragsteller hat die zur Feststellung des Anspruchs erforderlichen Tatsachen anzugeben und die Beweismittel zu bezeichnen: Beweisurkunden hat er auf Verlangen vorzulegen.
(3) Vollendet ein Kind das 18. Lebensjahr, so wird es nur dann weiterhin berücksichtigt, wenn der Berechtigte anzeigt, daß die Voraussetzungen des § 2 Abs. 2 vorliegen. Die Abs. 1 und 2 sowie § 9 Abs. 2 gelten entsprechend.

§ 18
Bescheinigungen über Jahreseinkommen

(1) Berechtigte, die für das Berechnungsjahr einen Einkommensteuerbescheid erhalten haben, haben diesen mit dem Antrag auf Kindergeld für das zweite Kind vorzulegen.
(2) Arbeitnehmer, die für das Berechnungsjahr nicht zur Einkommensteuer veranlagt werden, haben dem Antrag auf Kindergeld für das zweite Kind Bescheinigungen der Arbeitgeber über den im Berechnungsjahr bezogenen steuerpflichtigen Arbeitslohn und den auf der Lohnsteuerkarte eingetragenen steuerfreien Jahresbetrag sowie den Jahreshinzurechnungsbetrag beizufügen. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, auf Verlangen des Berechtigten Bescheinigungen nach Satz 1 auszustellen.
(3) Die Abs. 1 und 2 gelten für den Ehegatten des Berechtigten entsprechend, wenn sein Jahreseinkommen nach § 4 Abs. 1 mit dem Jahreseinkommen des Berechtigten zusammenzurechnen ist.

§ 19
Ermittlung, Amtshilfe, Auskunftspflicht

(1) Die Arbeitsämter sind berechtigt, die Ermittlungen anzustellen, die zur Durchführung dieses Gesetzes erforderlich sind; eidliche Vernehmungen sind ausgeschlossen.
(2) Behörden und Träger der Sozialversicherung haben den Arbeitsämtern Amtshilfe zu leisten. Die Finanzbehörden haben den Arbeitsämtern die Auskünfte zu erteilen, die für die Ermittlung des Jahreseinkommens nach § 4 erforderlich sind.
(3) Personen, bei denen ein Kind nach § 2 Abs. 1 berücksichtigt wird, sowie ihre Arbeitgeber und Dienstherren sind verpflichtet, den Arbeitsämtern auf

Verlangen die Auskünfte zu erteilen und die Beweisurkunden vorzulegen, die zur Durchführung dieses Gesetzes erforderlich sind. Satz 1 gilt nicht für den Antragsteller.

§ 20
Zahlung des Kindergeldes

(1) Das Kindergeld wird zweimonatlich im Laufe der zwei Monate, für die es bestimmt ist, gezahlt. Der Bundesminister für Familie und Jugend kann monatliche Zahlung anordnen.
(2) Das Kindergeld wird, sofern nicht die Überweisung auf ein Konto beantragt wird, im Wege der Zustellung durch die Post gezahlt. Das Kindergeld für Arbeitnehmer, die ihren Wohnsitz außerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes haben, kann ihren Arbeitgebern überwiesen werden; die Arbeitgeber sind verpflichtet, das Kindergeld unverzüglich an die Arbeitnehmer auszuzahlen. Der Bundesminister für Familie und Jugend kann durch Rechtsverordnung eine andere geeignete Art der Zahlung bestimmen.
(3) Auszuzahlende Beträge sind auf Deutsche Mark abzurunden, und zwar unter 50 Deutsche Pfennig nach unten, sonst nach oben.

§ 21
Veränderungsanzeige, Überprüfung der Anspruchsvoraussetzungen

(1) Der Berechtigte ist verpflichtet, dem Arbeitsamt eine Änderung in den Verhältnissen, die für den Anspruch auf Kindergeld von Bedeutung ist, unverzüglich anzuzeigen.
(2) Der Berechtigte hat auf Verlangen des Arbeitsamtes darzulegen, daß die zur Begründung seines Anspruchs erforderlichen Tatsachen fortbestehen; das Arbeitsamt kann ihm dafür eine Frist setzen. §§ 17 und 18 gelten entsprechend. Kommt der Berechtigte dem Verlangen des Arbeitsamtes nicht rechtzeitig nach, so kann die Zahlung des Kindergeldes vorläufig eingestellt werden.

§ 22
Entziehung

Das Kindergeld wird von Amts wegen entzogen, soweit die Anspruchsvoraussetzungen nicht vorgelegen haben, weggefallen sind oder die Zahlung des Kindergeldes nach § 21 Abs. 2 Satz 3 seit wenigstens drei Monaten eingestellt ist.

§ 23
Rückzahlung

(1) Hat der nach § 13 Rückzahlungspflichtige für das Kind Anspruch auf
1. Kinderzulage aus der gesetzlichen Unfallversicherung oder
2. Kinderzuschuß aus den gesetzlichen Rentenversicherungen oder

3. Kinderzuschlag aus der Kriegsopferversorgung oder
4. Kinderzuschlag nach besoldungsrechtlichen Vorschriften oder vergleichbare Leistungen für Kinder auf Grund eines der in den Fällen des § 7 Abs. 1 bestehenden Rechtsverhältnisse oder Leistungen nach § 7 Abs. 6.

so kann das Arbeitsamt durch schriftliche Anzeige an den Leistungspflichtigen bewirken, daß diese Ansprüche in der Höhe auf den Bund übergehen, in der Kindergeld gewährt worden ist. Der Übergang beschränkt sich auf den Anspruch, der dem Rückzahlungspflichtigen für die Zeit zusteht, für die ihm Kindergeld gewährt worden ist. Im Falle des § 13 Nr. 1 geht auch der Anspruch auf die Hälfte der Leistungen, die dem Rückzahlungspflichtigen für die spätere Zeit zustehen, auf den Bund über; dies gilt jedoch nur insoweit, als der Rückzahlungspflichtige der Leistungen nicht zur Deckung seines Lebensunterhaltes und des Lebensunterhaltes seiner unterhaltsberechtigten Angehörigen bedarf.

(2) Hat der Rückzahlungspflichtige für das Kind einen Anspruch auf Familienzuschlag aus der Arbeitslosenversicherung oder aus der Arbeitslosenhilfe, so kann das Arbeitsamt den Anspruch auf Rückzahlung gegen den Anspruch auf Familienzuschlag aufrechnen. Abs. 1 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.

(3) Der Anspruch auf Rückzahlung von Kindergeld kann gegen einen späteren Anspruch auf Kindergeld aufgerechnet werden, wenn die Voraussetzungen des § 13 Nr. 1 vorliegen oder der Rückzahlungspflichtige schriftlich zustimmt. Dem Rückzahlungspflichtigen muß jedoch die Hälfte des Kindergeldes verbleiben.

(4) Soweit der Anspruch auf Rückzahlung weder nach den Abs. 1 bis 3 erlischt noch freiwillig befriedigt wird, sind die zu erstattenden Beträge wie Gemeindeabgaben beizutreiben.

(5) Die für Rückforderungen nach § 185 des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung geltenden Bestimmungen über die Niederschlagung von Rückforderungen und die Einstellung des Einziehungsverfahrens sind entsprechend anzuwenden.

§ 24
Zuständiges Arbeitsamt

(1) Für die Entgegennahme des Antrages und die Entscheidungen über den Anspruch ist das Arbeitsamt zuständig, in dessen Bezirk der Berechtigte seinen Wohnsitz hat. Hat der Berechtigte keinen Wohnsitz im Geltungsbereich dieses Gesetzes, so ist das Arbeitsamt zuständig, in dessen Bezirk er seinen gewöhnlichen Aufenthalt hat. Hat der Berechtigte im Geltungsbereich dieses Gesetzes weder seinen Wohnsitz noch seinen gewöhnlichen Aufenthalt, so ist das Arbeitsamt zuständig, in dessen Bezirk er erwerbstätig ist. In den übrigen Fällen ist das Arbeitsamt Nürnberg zuständig. § 170 Abs. 4 des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung gilt entsprechend.

(2) Die Entscheidungen über den Anspruch trifft der Direktor des Arbeitsamtes.

(3) Der Präsident der Bundesanstalt kann für bestimmte Bezirke oder Gruppen von Berechtigten die Entscheidungen über den Anspruch auf Kindergeld einem anderen Arbeitsamt übertragen.

§ 25
Bescheid

(1) Wird der Antrag auf Kindergeld abgelehnt oder das Kindergeld entzogen, so ist ein schriftlicher Bescheid mit Begründung und Belehrung über den Rechtsbehelf zu erteilen.
(2) Von der Erteilung eines Bescheides kann abgesehen werden, wenn
1. der Berechtigte die Beendigung der Schul- oder Berufsausbildung eines Kindes, das das 18. Lebensjahr vollendet hat, anzeigt oder
2. das Kind das 18. Lebensjahr vollendet, ohne daß eine Anzeige nach § 17 Abs. 3 erstattet ist.

§ 26
Gebührenfreiheit

Außergerichtliche Verhandlungen und Urkunden, die nach diesem Gesetz erforderlich werden, sind gebührenfrei; das gleiche gilt für Vollmachten und Bescheinigungen, die nach diesem Gesetz zum Ausweis oder Nachweis benötigt werden. Bei den Gerichten besteht Gebührenfreiheit für die Beurkundungs- und Beglaubigungsgebühren.

§ 27
Rechtsweg

(1) Öffentlich-rechtliche Streitigkeiten in Angelegenheiten dieses Gesetzes sind Streitigkeiten in Angelegenheiten der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung im Sinne des Sozialgerichtsgesetzes.
(2) Die Berufung ist nicht zulässig, soweit sie nur Beginn oder Ende des Anspruchs auf Kindergeld oder nur das Kindergeld für bereits abgelaufene Zeiträume betrifft; § 150 des Sozialgerichtsgesetzes gilt entsprechend.

FÜNFTER ABSCHNITT

Straf- und Bußgeldvorschriften

§ 28
Verletzung der Geheimhaltungspflicht

(1) Wer ein fremdes Geheimnis, das ihm in seiner Eigenschaft als Mitglied eines Organs oder Bediensteter der Bundesanstalt bei seiner Tätigkeit auf Grund dieses Gesetzes bekanntgeworden ist, unbefugt offenbart, wird mit Gefängnis bis zu einem Jahr und mit Geldstrafe oder mit einer dieser Strafen bestraft.
(2) Handelt der Täter gegen Entgelt oder in der Absicht, sich oder einen anderen zu bereichern oder einen anderen zu schädigen, so ist die Strafe Gefängnis bis zu zwei Jahren; daneben kann auf Geldstrafe erkannt werden. Ebenso wird bestraft, wer ein fremdes Geheimnis, namentlich ein Betriebs-

oder Geschäftsgeheimnis, das ihm unter den Voraussetzungen des Abs. 1 bekannt geworden ist, unbefugt verwertet.
(3) Die Tat wird nur auf Antrag des Verletzten verfolgt.

§ 29
Ordnungswidrigkeiten

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig
1. entgegen § 18 Abs. 2 Satz 2 eine Bescheinigung nicht, nicht richtig oder nicht vollständig ausstellt oder
2. entgegen § 19 Abs. 3 eine Auskunft nicht, nicht richtig oder nicht vollständig erteilt oder eine Beweisurkunde nicht vorgelegt hat oder
3. die in § 21 Abs. 1 vorgeschriebene Veränderungsanzeige nicht richtig, nicht vollständig oder nicht unverzüglich erstattet.

(2) Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße geahndet werden.
(3) Geldbußen werden sie Gemeindeabgaben beigetrieben. Hat der Berechtigte in den Fällen des Abs. 1 Nr. 3 die Ordnungswidrigkeit vorsätzlich oder grobfahrlässig begangen, so kann die Geldbuße durch Abzug von jeweils höchstens der Hälfte des Kindergeldes einbehalten werden.
(4) Das Unterwerfungsverfahren nach § 67 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten ist zulässig.
(5) Die Hauptstelle oder die von ihr bestimmte andere Dienststelle der Bundesanstalt ist Verwaltungsbehörde im Sinne des § 73 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten. Sie entscheidet auch über die Abänderung und Aufhebung eines rechtskräftigen, gerichtlich nicht nachgeprüften Bußgeldbescheides (§ 66 Abs. 2 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten).

§ 30
Verletzung der Aufsichtspflicht

Begeht jemand in einem Betriebe eine nach § 29 Abs. 1 Nr. 1 oder 2 mit Geldbuße bedrohte Handlung, so kann gegen den Arbeitgeber oder seinen gesetzlichen Vertreter oder, falls der Arbeitgeber eine juristische Person oder eine Personengesellschaft des Handelsrechts ist, gegen ein Mitglied des zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organs der juristischen Person oder gegen ein vertretungsberechtigtes Mitglied der Personengesellschaft eine Geldbuße festgesetzt werden, wenn sie vorsätzlich oder fahrlässig ihre Aufsichtspflicht verletzt haben und der Verstoß hierauf beruht.

SECHSTER ABSCHNITT

Übergangs- und Schlußvorschriften

§ 31
Rechtsverordnungen

. . . . . .

§ 32
Übernahme von Bediensteten durch die Bundesanstalt

. . . . . .

§ 33
Auflösung bisheriger Träger der Kindergeldzahlung

. . . . . .

§ 33 a
Übergang von Aufgaben nach dem Kindergeldergänzungsgesetz auf die Bundesanstalt

. . . . . .

§ 34
Übergangsregelung für Personen, die unter Artikel 131 des Grundgesetzes fallen

. . . . . .

§ 35
Verweisungen

. . . . . .

§ 36
Änderung der Reichsversicherungsordnung

Die Reichsversicherungsordnung wird wie folgt geändert und ergänzt:

1. § 583 Abs. 2 Satz 1 erster Halbsatz erhält folgende Fassung:
   Die Kinderzulage beträgt monatlich mindestens
   für das zweite Kind 25 Deutsche Mark,
   für das dritte Kind 50 Deutsche Mark,
   für das vierte Kind 60 Deutsche Mark,
   für das fünfte und jedes weitere Kind je 70 Deutsche Mark.
2. § 1262 Abs. 2 Nr. 7 erhält folgende Fassung:
   7. die Pflegekinder im Sinne des § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 des Bundeskindergeldgesetzes, wenn das Pflegekindschaftsverhältnis vor Eintritt des Versicherungsfalles begründet worden ist.
3. Dem § 1262 Abs. 2 wird folgende Nr. 8 angefügt:
   8. die Enkel und die Geschwister unter den Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 7 des Bundeskindergeldgesetzes, wenn diese vor Eintritt des Versicherungsfalles erfüllt worden sind.
4. Dem § 1262 Abs. 3 wird folgender Satz 3 angefügt:
   Im Falle der Unterbrechung oder Verzögerung der Schul- oder Berufsausbildung durch Erfüllung der gesetzlichen Wehr- oder Ersatzdienstpflicht des Kindes wird der Kinderzuschuß auch für einen der Zeit dieses Dienstes entsprechenden Zeitraum über das 25. Lebensjahr hinaus gewährt.
5. Dem § 1267 Abs. 1 wird folgender Satz 3 angefügt:
   Im Falle der Unterbrechung oder Verzögerung der Schul- oder Berufsausbildung durch Erfüllung der gesetzlichen Wehr- oder Ersatzdienstpflicht

des Kindes wird die Waisenrente auch für einen der Zeit dieses Dienstes entsprechenden Zeitraum über das 25. Lebensjahr hinaus gewährt.

6. § 1541 a wird aufgehoben.

§ 37

Änderung des Angestelltenversicherungsgesetzes

Das Angestelltenversicherungsgesetz wird wie folgt geändert und ergänzt:

1. In § 39 erhält Abs. 2 Nr. 7 folgende Fassung:
   7. die Pflegekinder im Sinne des § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 des Bundeskindergeldgesetzes, wenn das Pflegekindschaftsverhältnis vor Eintritt des Versicherungsfalles begründet worden ist,
2. In § 39 wird dem Abs. 2 folgende Nr. 8 angefügt:
   8. die Enkel und die Geschwister unter den Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 7 des Bundeskindergeldgesetzes, wenn diese vor Eintritt des Versicherungsfalles erfüllt worden sind.
3. In § 39 wird dem Abs. 3 folgender Satz 3 angefügt:
   Im Falle der Unterbrechung oder Verzögerung der Schul- oder Berufsausbildung durch Erfüllung der gesetzlichen Wehr- oder Ersatzdienstpflicht des Kindes wird der Kinderzuschuß auch für einen der Zeit dieses Dienstes entsprechenden Zeitraum über das 25. Lebensjahr hinaus gewährt.
4. In § 44 wird dem Abs. 1 folgender Satz 3 angefügt:
   Im Falle der Unterbrechung oder Verzögerung der Schul- oder Berufsausbildung durch Erfüllung der gesetzlichen Wehr- oder Ersatzdienstpflicht des Kindes wird die Waisenrente auch für einen der Zeit dieses Dienstes entsprechenden Zeitraum über das 25. Lebensjahr hinaus gewährt.

§ 38

Änderung des Reichsknappschaftsgesetzes

Das Reichsknappschaftsgesetz wird wie folgt geändert und ergänzt:

1. In § 60 Abs. 2 erhält die Nr. 7 folgende Fassung:
   7. die Pflegekinder im Sinne des § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 des Bundeskindergeldgesetzes, wenn das Pflegekindschaftsverhältnis vor Eintritt des Versicherungsfalles begründet worden ist.
2. In § 60 wird dem Abs. 2 folgende Nr. 8 angefügt:
   8. die Enkel und die Geschwister unter den Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 7 des Bundeskindergeldgesetzes, wenn diese vor Eintritt des Versicherungsfalles erfüllt worden sind.
3. In § 60 wird dem Abs. 3 folgender Satz 3 angefügt:
   Im Falle der Unterbrechung oder Verzögerung der Schul- oder Berufsausbildung durch Erfüllung der gesetzlichen Wehr- oder Ersatzdienstpflicht des Kindes wird der Kinderzuschuß auch für einen der Zeit dieses Dienstes entsprechenden Zeitraum über das 25. Lebensjahr hinaus gewährt.
4. In § 67 wird dem Abs. 1 folgender Satz 3 angefügt:
   Im Falle der Unterbrechung oder Verzögerung der Schul- oder Berufsausbildung durch Erfüllung der gesetzlichen Wehr- oder Ersatzdienstpflicht des Kindes wird die Waisenrente auch für einen der Zeit dieses Dienstes entsprechenden Zeitraum über das 25. Lebensjahr hinaus gewährt.

§ 39

Änderung des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung

Das Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung i. d. F. vom 3. April 1957 (BGBl. I S. 321), zuletzt geändert durch das Fünfte Änderungsgesetz zum AVAVG vom 15. November 1963 (BGBl. I S. 789), wird wie folgt geändert und ergänzt:

1. In § 89 Abs. 5 Satz 1 werden die Worte „nach dem Kindergeldgesetz, nach dem Dritten Abschnitt des Kindergeldanpassungsgesetzes, nach § 1 Abs. 1 des Kindergeldergänzungsgesetzes oder nach dem Kindergeldkassengesetz" ersetzt durch die Worte „Nach dem Bundeskindergeldgesetz"
2. In § 89 Abs. 5 Satz 2 werden die Worte „des § 3 Abs. 2 und 4 des Kindergeldgesetzes oder des § 3 des Kindergeldkassengesetzes ersetzt durch die Worte „der §§ 7 und 8 des Bundeskindergeldgesetzes."
3. Dem § 150 Abs. 4 wird folgende Nr. 8 angefügt:
   8. das Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz, die Leistungen nach § 7 Abs. 6 des Bundeskindergeldgesetzes sowie, bis zur Höhe des Kindergeldes, die Kinderzulage aus der gesetzlichen Unfallversicherung und der Kinderzuschuß aus den gesetzlichen Rentenversicherungen.
4. In § 185 Abs. 2 Satz 1 wird der Punkt durch ein Komma sowie das Wort „oder" ersetzt und folgende Nr. 5 angefügt:
   5. für die Zeit Familienzuschlag für einen Angehörigen erhalten hat, für die ein Anspruch auf Kindergeld für diesen Angehörigen besteht.
5. In § 185 Abs. 2 Satz 3 werden die Worte „im Falle der Nr. 3" ersetzt durch die Worte „in den Fällen der Nr. 3 und 5."
6. Der bisherige Wortlaut des § 187 wird Abs. 1; folgender Abs. 2 wird angefügt:
   (2) Hat im Falle des § 185 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5 der Rückzahlungspflichtige den Anspruch auf Kindergeld, so kann das Arbeitsamt die Beträge, die zu erstatten sind, mit dem Kindergeld, das nachzuzahlen ist, verrechnen.

§ 40

Änderung des Bundesversorgungsgesetzes

Das Bundesversorgungsgesetz i. d. F. vom 21. Februar 1964 (BGBl. I S. 101) wird wie folgt geändert:

1. § 33b Abs. 2 Nr. 5 erhält folgende Fassung:
   5. Pflegekinder im Sinne des § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 des Bundeskindergeldgesetzes, wenn das Pflegekindschaftsverhältnis vor Anerkennung der Folgen der Schädigung begründet worden ist.
2. § 41a wird aufgehoben.

§ 41

Änderung des Einkommensteuergesetzes

§ 3 Ziff. 24 des Einkommensteuergesetzes i. d. F. vom 15. August 1961 (BGBl. I S. 1253) erhält folgende Fassung:

24. Leistungen, die auf Grund des Bundeskindergeldgesetzes oder nachträglich auf Grund der durch das Bundeskindergeldgesetz aufgehobenen Kindergeldgesetze gewährt werden.

§ 42
Änderung des Unterhaltssicherungsgesetzes

§ 5 Abs. 3 des Unterhaltssicherungsgesetzes i. d. F. vom 31. Mai 1961 BGBl. I S. 661) wird aufgehoben.

§ 43
Rechtsverordnungen

. . . . . .

§ 44
Fassung des Kindergeldgesetzes während der Übergangszeit

. . . . . .

§ 45
Nachzahlungen durch die Bundesanstalt

. . . . . .

§ 46
Geltung im Land Berlin

. . . . . .

§ 47
Inkrafttreten, Außerkrafttreten anderer Gesetze und Verordnungen

. . . . . .

Richtlinien für die Regelung des Dienstes der nachgeordneten Ärzte

in der Fassung vom 25. September 1961

Erarbeitet vom Krankenhaus-Arbeitskreis der Freien Wohlfahrtspflege, vom Vorstand des Deutschen Evangelischen Krankenhausverbandes gebilligt und zur Anwendung in den Evangelischen Krankenhäusern empfohlen. (Bekanntgegeben mit Mitteilung Nr. 39 der Hauptgeschäftsstelle des Diakonischen Werks vom 4. Oktober 1961.)

I.

(1) Der Dienst der nachgeordneten Ärzte gliedert sich in Tagesdienst und Bereitschaftsdienst.
(2) Der Tagesdienst einschl. Arbeitsbereitschaft (d.h. „Zeit wacher Achtsamkeit im Zustand der Entspannung") soll im Durchschnitt in der Woche 48 Stunden nicht überschreiten. Er soll von angemessenen Pausen unterbrochen werden; die Pausen werden in die Arbeitszeit nicht eingerechnet.
(3) Der Bereitschaftsdienst wird als Anwesenheitsbereitschaft oder als Rufbereitschaft geleistet. Bei Anwesenheitsbereitschaft ist der nachgeordnete Arzt verpflichtet, sich im Krankenhaus aufzuhalten, um im Bedarfsfalle die Arbeit aufzunehmen. Während der Rufbereitschaft hält sich der nachgeordnete Arzt an einem von ihm selbst gewählten, dem Krankenhaus anzuzeigenden Ort auf, um bei Abruf kurzfristig im Krankenhaus die Arbeit aufzunehmen.
(4) Der Bereitschaftsdienst umfaßt die Zeit vom Ende des normalen Tagesdienstes bis zum Beginn des Tagesdienstes am darauffolgenden Tage, an Sonntagen und an gesetzlichen Feiertagen vom Ende des Dienstes am Tage vor dem Sonn- oder Feiertag bis zum Beginn des Tagesdienstes am darauffolgenden Werktage.
(5) Zum Dienst gehören nicht die Zeiten, in denen die nachgeordneten Ärzte Arbeiten ausführen, die ihnen außerhalb des stationären Dienstes vom Chefarzt oder von dritter Seite übertragen werden (z.B. Gutachten, wissenschaftliche Arbeiten sowie Mitarbeit oder Vertretung in der ambulanten Praxis des Chefarztes).

II.

(1) Durch das Gehalt sind der Tagesdienst (I 2) einschl. gelegentlich notwendig werdender Überstunden sowie Krankheits- und Urlaubsvertretungen bis zur Dauer von insgesamt 6 Wochen im Jahr abgegolten. Ist eine im Stellenplan vorgesehene Stelle länger als einen Monat unbesetzt oder wird eine Urlaubs- oder Krankheitsvertretung über 6 Wochen hinaus notwendig, so soll den zur Vertretung herangezogenen Ärzten für die Zeit nach Ablauf dieser Fristen eine zusätzliche Vergütung nach dem Maß ihrer Beteiligung an der Vertretung gewährt werden.
(2) Werden aus anderen Gründen regelmäßig Überstunden erforderlich, so sind sie schriftlich anzuordnen. Schriftlich angeordnete regelmäßige Überstunden sind durch einen monatlichen Pauschbetrag zusätzlich zu vergüten.

(3) Der Bereitschaftsdienst (I 3) ist grundsätzlich durch Freizeit abzugelten. Dabei steht

ein Nachtdienst einem halben Tagesdienst,
ein Wochenenddienst zwei Tagesdiensten

gleich. Die Rufbereitschaft ist mit der Hälfte dieser Sätze zu bewerten.
Soweit ein Ausgleich durch Freizeit innerhalb desselben oder des folgenden Monats nicht möglich ist, erfolgt der Ausgleich durch Barabgeltung. Dabei wird die einem Tagesdienst entsprechende Mehrarbeit mit 1 30 der monatlichen Bezüge vergütet, die der nachgeordnete Arzt nach Anlage 2 der AVR erhält. Damit wird auch die tatsächliche Arbeit sowie die Arbeitsbereitschaft während des Bereitschaftsdienstes abgegolten.
(4) Die Verpflichtung des nachgeordneten Arztes zur Hilfeleistung in Notfällen, insbesondere bei Katastrophen, wird durch diese Regelung nicht berührt.

Hinweis für die Krankenhäuser

(1) Die Bestimmungen der Abschnitte I und II sind zum Gegenstand des Dienstvertrages zu machen.
(2) In allen Krankenhäusern sind Stellen- und Dienstpläne für den ärztlichen Dienst aufzustellen. Die Stellen- und Dienstpläne sind so einzurichten, daß der Tagesdienst (I 2) und der Bereitschaftsdienst (I 3) – unter Zugrundelegung des Abgeltungsmaßstabes nach Abschnitt II 3 – in durchschnittlich 48 Wochenstunden abgeleistet werden kann.
(3) Bei der Festlegung der Stellenpläne ist nicht schematisch zu verfahren. Vielmehr sind die besonderen Verhältnisse im einzelnen Krankenhaus zu berücksichtigen.
(4) In den Dienstplänen sind die Zeiten für den Tagesdienst und die Einteilung der Bereitschaftsdienste für alle Krankenhausabteilungen festzulegen. Dabei ist die Ordnung des Tagesdienstes so vorzunehmen, daß ein besonderer Bereitschaftsdienst während des Tages nicht erforderlich ist. Es muß erwartet werden, daß die Chefärzte und die sonstigen im Krankenhaus tätigen, nicht nachgeordneten Ärzte sich erforderlichenfalls an der Rufbereitschaft beteiligen.

Richtlinien für den Arbeitsschutz in den dem Werk „Innere Mission und Hilfswerk der Evangelischen Kirche in Deutschland" angeschlossenen Kranken- und Pflegeanstalten

Fassung vom 1. Dezember 1962

Die Erhaltung der Gesundheit der Schwestern und Pfleger und die Sicherstellung ihres diakonischen Wirkens als wesentlicher Grundlage der christlichen Krankenpflege sowie das Wohl der Kranken erfordern eine Weiterentwicklung des Arbeitsschutzes in den Kranken- und Pflegeanstalten.
Diesem Ziel dienen die nachstehenden Richtlinien, die auf Vorschlag der Arbeitsgemeinschaft der weiblichen Diakonie und des Vorstandes des Deutschen Evangelischen Krankenhausverbandes erlassen werden.
Sie sind für die Kranken- und Pflegeanstalten im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland und im Lande Berlin bestimmt, die dem Werk „Innere Mission und Hilfswerk der Evangelischen Kirche in Deutschland" angeschlossen sind.
Die Mutterhäuser und Schwesternschaften der Inneren Mission sollen die Bestimmungen dieser Richtlinien in ihre Mutterhaus- bzw. Schwesternschaftsverträge aufnehmen, auch wenn diese Verträge mit Kranken- und Pflegeanstalten abgeschlossen sind, die dem Werk „Innere Mission und Hilfswerk der Evangelischen Kirche in Deutschland" nicht angeschlossen sind.
Die Durchführung der Richtlinien erfordert außer organisatorischen Maßnahmen der Krankenhäuser vielfach auch bauliche und technische Verbesserungen und die zusätzliche Einstellung von Mitarbeitern. Diese Voraussetzungen müssen beschleunigt geschaffen werden.

I. Arbeitszeit

§ 1

(1) Die Arbeitszeit der im Pflegedienst tätigen und der ihnen nach der Verordnung vom 13. Februar 1924 gleichgestellten Mitarbeiter soll 51 Stunden in der Woche bzw. 102 Stunden in der Doppelwoche nicht überschreiten.
(2) Die wöchentliche Arbeitszeit ist die Arbeitszeit von Sonntag bis einschließlich Sonnabend.
(3) Die folgenden für Schwestern und Pfleger getroffenen Bestimmungen gelten auch für die ihnen nach der Verordnung vom 13. Februar 1924 gleichgestellten Mitarbeiter.

§ 2

(1) Bereitschaftsdienst einschließlich Rufbereitschaft darf in der Regel nicht mehr als zehn Mal im Monat angeordnet werden. Der Wochenend-Bereitschaftsdienst, d. h. die Zeit vom Dienstende am Sonnabend bis zum Dienst-

beginn am Montag sowie der Bereitschaftsdienst an Wochenfeiertagen d. h. vom Ende vor dem Wochenfeiertag bis zum Dienstbeginn am Tage nach dem Wochenfeiertag gelten als zwei Bereitschaftsdienste.
Der Bereitschaftsdienst über zwei aufeinanderfolgende Sonn- und Feiertage gilt als vier Bereitschaftsdienste.
(2) Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft einschließlich der geleisteten Arbeit werden durch Gewährung von Freizeit abgegolten. Die Schwestern erhalten für drei Bereitschaftsdienste oder für sechs Rufbereitschaften einen freien Tag. Ist die Abgeltung des Bereitschaftsdienstes oder der Rufbereitschaft durch Gewährung von Freizeit im Laufe eines Monats nicht möglich, so wird dieser Dienst zusätzlich vergütet. Dabei wird ein nicht gewährter freier Tag mit einem Dreißigstel der Monatsvergütung abgegolten.

§ 3

(1) Vor- und Nachmittagsdienst sollen durch je eine Pause von mindestens 15 Minuten unterbrochen werden. Die Mittagspause soll in der Regel mindestens zwei Stunden betragen.
(2) Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist den Schwestern und Pflegern eine ununterbrochene Freizeit von wenigstens 10 Stunden einzuräumen; wohnen sie außerhalb des Anstaltsbereiches, so beträgt die Freizeit mindestens 11 Stunden. Die planmäßige Einteilung zur Dienstbereitschaft bleibt unberührt.
(3) Alle zwei Wochen ist mindestens ein voller freier Tag, außerdem in jeder Woche ein halber freier Tag zu gewähren. Jeder zweite volle freie Tag muß auf einen Sonntag fallen. Die Freistellung vom Dienst beginnt:

bei einem **vollen freien Tag** mit dem Dienstschluß des vorangehenden Tages und endet mit dem Dienstbeginn des darauffolgenden Tages,
bei einem **freien Vormittag** mit dem Dienstschluß des vorangehenden Tages und endet mit der Mittagspause,
bei einem **freien Nachmittag** mit der Mittagspause und endet mit dem Dienstbeginn des darauffolgenden Tages.

Die Bestimmungen der Hausordnung bleiben unberührt.
(4) Erstreckt sich der Nachtwachedienst zusammenhängend über eine Woche, so ist für jede Woche eine ununterbrochene Freizeit von 24 Stunden zu gewähren.
(5) Für Lernschwestern und Lernpfleger gelten die Unterrichtsstunden in der Krankenpflegeschule und eine angemessene Zeit für die Unterrichtsvorbereitung als Arbeitszeit.

§ 4

(1) Vom Dienstgeber angeordnete Überschreitungen der Arbeitszeit sind möglichst durch Freizeit auszugleichen. Soweit ein Ausgleich durch Freizeit innerhalb desselben oder des folgenden Monats nicht möglich ist, erfolgt der Ausgleich durch Barabgeltung. Dabei werden die zusätzlich geleisteten Arbeits-

stunden mit je 1/221[1], die einem Tagesdienst entsprechende Mehrarbeit mit 1/30 der monatlichen Bezüge abgegolten.
(2) Für jeden Bereich der Anstalt sollen unter Beteiligung des Mitarbeiterausschusses Arbeitzeitpläne aufgestellt und den Beteiligten bekanntgegeben werden.

II. Gesundheitsvorsorge

§ 5

(1) Die jeweils gültigen Bestimmungen der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege sind mit Sorgfalt einzuhalten.
(2) Besondere Beachtung ist dem Personenkreis zu widmen, der durch seine Tätigkeit erhöhten Gefahren und Belastungen (z. B. durch Nachtwachen) ausgesetzt ist. Bei der Verpflegung soll darauf geachtet werden, daß eine den besonderen Anforderungen angemessene Kost gewährt wird.
(3) Durch besondere Hilfskräfte und technische Vorkehrungen ist sicherzustellen, daß eine Schädigung der Gesundheit der Schwester durch Heben und Tragen schwerer Lasten vermieden wird.

III. Sonstige Bestimmungen

§ 6

(1) Die Schwestern sollen in einem Schwesternwohnheim oder in einem besonderen Wohntrakt untergebracht werden, der angemessen auszustatten ist. Zu jedem Wohnbereich müssen geeignete Aufenthaltsräume und die notwendigen Nebenräume vorhanden sein.
(2) Für Schwestern mit staatlicher Anerkennung sind Einzelzimmer zur Verfügung zu stellen.
(3) Es ist dafür zu sorgen, daß während der Freizeit für die Schwestern und Pfleger ausreichende Erholungs- und Entspannungsmöglichkeiten vorhanden sind.

IV. Schlußbestimmungen

§ 7

Mit der Einführung der Richtlinien ist im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten sofort zu beginnen mit dem Ziel, sie ab 1. April 1963 in vollem Umfang in allen Kranken- und Pflegeanstalten anzuwenden.

[1] Bei einer geringeren wöchentlichen Arbeitszeit ist sinngemäß zu verfahren, z. B. bei 48 Stunden wöchentlicher Arbeitszeit ergibt sich eine monatliche Arbeitszeit von (48×52:12=) 208 Stunden. Demzufolge ist eine zusätzlich geleistete Arbeitsstunde mit 1/208 der monatlichen Bezüge zu vergüten.

Richtlinien über den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft der Hebammen, der medizinisch-technischen und der im Erziehungsdienst tätigen Mitarbeiter

(1) Bereitschaftsdienst einschließlich Rufbereitschaft (§ 9 Abs. 4 bis 6 AVR) darf vom Dienstgeber höchstens 12 mal im Monat angeordnet werden. Bei Hebammen und Erziehern (Erzieher in Heimen) soll er in der Regel nicht mehr als 10 mal im Monat angeordnet werden. Der Wochenendbereitschaftsdienst, d.h. die Zeit vom Dienstende am Samstag bis zum Dienstbeginn am Montag, sowie der Bereitschaftsdienst an Wochenfeiertagen, d.h. die Zeit vom Dienstende vor dem Wochenfeiertag bis zum Dienstbeginn am Tage nach dem Wochenfeiertag gelten als zwei Bereitschaftsdienste. Der Bereitschaftsdienst über 2 aufeinanderfolgende Sonn- und Feiertage gilt als 4 Bereitschaftsdienste.
(2) Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft einschließlich der geleisteten Arbeit werden durch Gewährung von Freizeit abgegolten. Die Mitarbeiter erhalten für drei Bereitschaftsdienste oder für sechs Rufbereitschaften einen freien Tag. Ist die Abgeltung des Bereitschaftsdienstes oder der Rufbereitschaft durch Gewährung von Freizeit im Laufe eines Monats nicht möglich, so wird dieser Dienst zusätzlich vergütet. Dabei wird ein nicht gewährter freier Tag mit 1/30 der Monatsvergütung abgegolten.

Dienstvertrag

zwischen .....
..... — Dienstgeber —
und .....
wohnhaft in ..... — Mitarbeiter —

Innere Mission und Hilfswerk sind Lebens- und Wesensäußerung der Evangelischen Kirche. Alle in ihren Anstalten und Einrichtungen tätigen Mitarbeiter dienen dem Gesamtwerk christlicher Nächstenliebe. Sie leisten auch ihre berufliche Arbeit in dieser Zielsetzung und bilden ohne Rücksicht auf ihre arbeitsrechtliche Stellung eine Dienstgemeinschaft.

Auf dieser Grundlage wird der nachstehende Vertrag abgeschlossen:

§ 1

..... tritt ab
als
in den Dienst de.....

Das Dienstverhältnis wird
befristet bis[1].....
auf unbestimmte Zeit[1] abgeschlossen.
Die Zeit bis zum ..... ist Probezeit[1].

§ 2

Für das Dienstverhältnis gelten die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werks — Innere Mission und Hilfswerk — der Evang. Kirche in Deutschland (AVR) in der jeweils gültigen Fassung. Sie sind im Auszug als Anlage beigefügt.

§ 3

Der Mitarbeiter wird in die Berufsgruppe A—K—H[1] der AVR eingestuft.

Es wird festgesetzt:
a) das Eingangsalter (in Berufsgruppe A.....): vollendetes Lebensjahr,
oder
b) Beginn der Berufszeit (in Berufsgruppe K—H[1]): .....
somit ab ..... im ..... Berufsjahr.

Auf Dienst im Bereich von Innerer Mission und Hilfswerk sowie im Bereich der Evang. Kirche entfallen folgende Zeiten[2]:

.....

Die Errechnung und Höhe der Dienstbezüge nach den AVR ist aus dem beiliegenden Gehaltsberechnungsbogen ersichtlich.

§ 4

Der Mitarbeiter ist verpflichtet, an freier Station teilzunehmen. Für die freie Station werden die amtlichen Sachbezugswerte der Sozialversicherung in Anrechnung gebracht. Sonstige Vereinbarungen über Sachleistungen[3]:

§ 5

Für die zusätzliche Altersversorgung wird folgende Regelung getroffen:

§ 6

Weiter wird folgendes vereinbart[4]:

§ 7

In Krankheitsfällen werden die Dienstbezüge nach Maßgabe des § 24 AVR weitergewährt.

§ 8

Der Vertrag kann von beiden Vertragspartnern unter Einhaltung einer Kündigungsfrist nach Maßgabe der §§ 30 ff. AVR gekündigt werden, sofern nicht andere gesetzliche Kündigungsfristen einzuhalten sind.

§ 9

Bei Meinungsverschiedenheiten, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, ist vor Beschreitung des Rechtsweges zunächst die Schlichtungsstelle beim Landesverband anzurufen.

, den

(Unterschrift des Dienststellenleiters) (Unterschrift des Mitarbeiters)

---

[1] Nichtzutreffendes streichen.

[2] Erforderlichenfalls besondere Aufstellung als Anlage.

[3] Zum Beispiel: Zuweisung einer Dienstwohnung; Teilnahme von Familienangehörigen an Verpflegung; Festsetzung der Verrechnungssätze für Sachleistungen.

[4] Hierunter sind alle zwischen den Vertragschließenden getroffenen zusätzlichen Vereinbarungen aufzuführen.
Beispiele: Versicherung der Mitarbeiter gegen Haftpflichtansprüche durch den Dienstgeber, z. B. bei Ärzten; Verbot für nachgeordnete Ärzte, eine eigene Praxis auszuüben oder im eigenen Namen zu liquidieren; Anspruch auf Pflege und Behandlung in der Anstalt; Kostenerstattung bei Dienstreisen; Gewährung von Zulagen u. a.

.....

Stempel der Dienststelle

Gehaltsberechnungsbogen

1. Mitarbeiter

a) Name ..... Vorname .....
evtl. Mädchenname .....
b) Geburtsdatum ..... Familienstand
c) Beschäftigt seit ..... als .....
d) Zeitpunkt der für die Einstufung maßgebenden Prüfungen:
am ..... als
am ..... als
am ..... als
e) Bisherige Berufstätigkeit: .....
.....
.....
f) Eingestuft in Ber.-Gr. A*—K*—H* ..... AVR .....
g) Eingangsalter in Ber.-Gr. A..... AVR: vollendetes ..... Lebensjahr,
oder Beginn der Berufszeit in Ber.-Gr. K*—H* — AVR am: .....

2. Ehegatte des Mitarbeiters

a) Name ..... Vorname
evtl. Mädchenname .....
b) Geburtsdatum z. Z. beschäftigt als
c) bei .....
d) Vollbeschäftigt: ja/nein*
e) Rentner: ja/nein*

3. Kinder

a) ..... e)
b) ..... f) .....
c) ..... g)
d) ..... h)

Angaben über Gewährung von Kindergeld, Kinderzulagen oder gleichwertigen Leistungen durch andere Stellen (eigene Renten der Kinder bleiben unberücksichtigt):

zu a)
zu b)
zu c)
zu d)
zu e)
zu f)
zu g)
zu h)

4. Gehaltsberechnung

a) Grundvergütung* – Gesamtvergütung*
nach Anlage ..... AVR DM
b) Abzug gem. § 22 Abs. 2 AVR – DM
c) festgesetzte Grundvergütung* – Gesamtvergütung* = DM
d) Ortszuschlag für Ortsklasse ..... Tarifklasse ...
Stufe ..... mit ..... zuschlagsberechtigten Kindern
Stufe 1 gemäß § 19 Abs. 2 AVR*
e) Kinderzulagen

zu 3 a	DM ...	Übertrag:	DM
zu 3 b	DM	zu 3 e	DM
zu 3 c	DM	zu 3 f	DM
zu 3 d	DM	zu 3 g	DM
Übertrag:	DM	zu 3 h	DM .....

+ DM
f) ..... + DM
g) ..... + DM
Bruttobezüge* – Bruttobarbezüge* = DM
\+ Hinzurechnungsbeträge für die Ermittlung der Lohn- und Kirchensteuer sowie der Sozialversicherungsbeiträge (ohne Eintragungen auf der Lohnsteuerkarte)
a) amtlicher Wert der freien Station + DM
b) Dienstgeberanteil zur zusätzlichen Altersversorgung DM
./. davon nach LStDV lohnsteuerfrei DM ..... + DM
Lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtige Gesamtbezüge: DM

5. Verrechnung von Sachleistungen

a) ..... DM
b) ..... DM
c) ..... DM
d) ..... DM
Summe der Verrechnungsbeträge: DM

6. Die nächste Steigerung erfolgt am ..
um DM ..... auf DM

Für die Richtigkeit der Berechnung:

Unterschrift

, den ..

Dienststellenleiter Mitarbeiter

* Nichtzutreffendes streichen

E Sachregister

E Sachregister

(in alphabetischer Reihenfolge)

A

Abgeltung der Mehrarbeit 373, 374, 376, 377
— des Urlaubsanspruchs 119
Abordnung des Mitarbeiters 19, 20
Abtretung von Schadenersatzansprüchen gegen Dritte für die von diesen verursachte Arbeitsunfähigkeit des Mitarbeiters 102
Änderungskündigung 50, 140, 141
Ärzte 21, 86, 209
Ärzte, nachgeordnete 3, 10, 11, 27, 49, 373
—, Arbeitszeitregelung für — 373, 374
—, Besondere Pflichten für — 9, 10
Ärztliche Untersuchung 17, 126, 149
Altersgrenze (Beendigung des Dienstverhältnisses) 151
— Weiterbeschäftigung über die — hinaus 152
Altersversorgung, zusätzliche ..... 111 ff
— Baden 112
— Bayern 112
— Berlin-West 112
— Bremen 113
— Hamburg 113
— Hannover 113
— Hessen und Nassau 113
— Kurhessen-Waldeck 113
— Lippe 113
— Lübeck 114
— Nordwestdeutschland 114
— Oldenburg 114
— Pfalz 114
— Rheinland und Westfalen 114
— Schaumburg-Lippe, s. Hannover
— Schleswig-Holstein 114
— Württemberg 114
Amtsarzt 126, 147, 149, 150
Amtsärztliche Bescheinigung (anstelle eines Rentenbescheids) 147, 150
Amtsärztliches Zeugnis 130
Anfangsgrundvergütung 61, 63
Angestellten-Versicherungsgesetz (AnVG) 103, 148, 149, 159
Anhörung des Mitarbeiters, s. auch Personalakten 14
— des Mitarbeiters bei Abordnung 20
— des Mitarbeiters bei Versetzung 20
Annahme von Belohnungen und Geschenken 10
Ansprüche auf Schadenersatz gegen Dritte 102
Anstaltsärzte 132

—, leitende 11
Anstaltsbäckereien, Arbeitszeit in — 27
Anstaltsgemeinschaft 85, 86, 89
Apotheker 26, 86, 209
Apothekenhelferinnen 215
Arbeiter-Krankheits-Änderungsgesetz (ArbKrankhÄndG) 97
Arbeitsbereitschaft (s. auch Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft) 24, 25, 373
Arbeitsbescheinigung 155
Arbeiter 236
Arbeitspausen (Ruhepausen) 24
Arbeitsplatz, Schutz des — bei Einberufung zum Wehrdienst 38
Arbeitsplatzschutzgesetz 38, 39, 134
Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werkes 1, 2, 48, 52, 58, 67, 75, 115
Arbeitsschutzbestimmungen
— Allgemeines ..... 25 ff
— Frauen 28
— Jugendarbeitsschutzgesetz ..... 29 ff
— in Kranken- und Pflegeanstalten ..... 25 ff
— Kündigungsschutz 132
— Mutterschutz ..... 31 ff
— im Röntgen- und Radiumdienst 27
— Schwerbeschädigtenschutz 29
Arbeitsschutzrichtlinien 24, 375
Arbeitsunfähigkeit, Krankenbezüge bei — (s. unter Krankenbezüge)
Arbeitsverhältnis, s. Dienstverhältnis
Arbeitsversäumnis, s. Dienstversäumnis
Arbeitszeit
— betriebliche 32
— regelmäßige 23, 24, 83
— an Sonn- und Feiertagen 28, 31
— in Krankenpflegeanstalten ..... 23, 25 ff, 375, 376 ff
— für nachgeordnete Ärzte 27, 373, 374
— im Röntgen- und Radiumdienst 27
— in Anstaltsbäckereien 27
— für Hausmeister 27
— in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben 28
Arbeitszeitordnung (AZO) ..... 23 ff
Arbeitszeitplan 32, 377
Arzthelferinnen 215
Audiometristen 221
Auflösungsvertrag 145, 148, 157, 158
Aufrückungszulage 69, 70
Ausbildungszulage 79
Ausgleichszahlung 57
Ausscheiden des Mitarbeiters (Übergangsgeld) 108, 146, 151
Ausschlußfristen 175, 176
Außerordentliche Kündigung ..... 135 ff
— in besonderen Fällen 139

B

Badekuren, s. Kurverfahren
Bademeister, medizinische 26, 211
—, klinisch geprüfte medizinische 26
Baden-Württemberg 40, 87, 91
Bayern 40, 87, 91, 93
—, Innere Mission 93, 94, 105
—, Landesarbeitsgericht 17, 136, 155
Beendigung des Dienstverhältnisses
— durch Kündigung ..... 129 ff
— durch Vereinbarung 145
— infolge Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit ..... 147 ff
— durch Bescheinigung des Amtsarztes 147, 150
— durch Erreichen der Altersgrenze 151
Befreiung vom Dienst, s. Dienstbefreiung
Beifahrer, Arbeitszeit der 25
Beihilfen 105
Beihilfeordnungen 105
Beihilfeversicherung 108
Beiköchinnen 236
Belohnungen, s. Geschenke
Bereitschaftsdienst 102
— der Hebammen, med.-techn. Assistentinnen und der im Erziehungsdienst tätigen Mitarbeiter 379
— der im Krankenpflegedienst tätigen Mitarbeiter 375, 376
— der Ärzte 23, 373, 374
Berlin 87, 91, 93, 149
Berufsbezeichnung (Dienstbezeichnung) 47
Berufsgruppe 47, 73
Berufsgruppeneinteilungen
— A ..... 47, 61, 69, 70, 73, 96, 179 ff
— K 47, 65, 69, 70, 73, 225
— H 47, 67, 69, 73, 235
Berufsunfähigkeit, Begriff 148
—, Beendigung des Dienstverhältnisses bei ..... 147 ff
Berufsjahre 67
Berufsschulpflicht 30, 44, 45
Berufszeit 65, 69
Besatzungs-Personenschädengesetz 150
Beschäftigungstherapeuten 217
Besitzstandswahrung 57, 63
Bestandteile der Vergütung 57
Betriebleiterinnen, hauswirtschaftliche 207
Bewährungsaufstieg ..... 2, 51, 52, 53 ff, 70, 71
Boten 199, 236
Bremen 40, 42, 87, 91, 93
Bruttovergütung (Bruttobezüge) 85, 89, 90, 95, 99, 102

Buchhalter ... 200
Büglerinnen ... 236
Büroangestellte (Arbeitszeit) ... 26
Bundes-Angestellten-Tarifvertrag (BAT) 2, 27, 33, 36, 52, 61, 63, 126, 141, 143, 158
Bundesbeamtengesetz ... 13, 85
Bundesbesoldungsgesetz ... 75, 80, 82
Bundes-Entschädigungsgesetz ... 126
Bundesfinanzhof (BFH) ... 89, 168
Bundesgerichtshof (BGH) ... 102, 103
Bundeskindergeldgesetz ... 74, 77, 78
Bundes-Urlaubsgesetz ... 118 ff
Bundesversorgungsgesetz ... 126, 147, 149, 150
Bundesvertriebenengesetz ... 150

C

Centralausschuß für die Innere Mission der Deutschen Evangelischen Kirche ... 26

D

Dauer der Dienstzugehörigkeit
—, Auswirkung auf Zahlung der Krankenbezüge ... 95
—, Auswirkung auf Länge des Urlaubs ... 129
Deputate ... 39, 91
Desinfektoren ... 223
Deutscher Evangelischer Krankenhausverband ... 26, 33
Diakone ... 98, 114, 115
Diakonische Konferenz ... 173
Diätassistentinnen ... 219
Diätküchenleiterinnen ... 219
Dienstanweisung ... 7, 9
Dienstbefreiung ... 6, 37, 45
Dienstbezeichnung ... 47
Dienstfähigkeit ... 149
Dienstfähigkeitsnachweis durch Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses ... 15, 149
Dienstgeber, Ersatzanspruch des —s gegen Dritte ... 11
—, Fürsorgepflicht des —s, s. Fürsorgepflicht
—, Zustimmung des —s zur Annahme von Geschenken ... 9, 10
—, Zustimmung des —s zur Übernahme einer Nebenbeschäftigung ... 9, 10
Dienstgemeinschaft, Wesen der ... 5
Dienstkleidung ... 171
Dienstlicher Wohnsitz ... 74
Dienstordnung ... 3, 7
Dienstpflichten, allgemeine ... 7
—, besondere ... 9 ff
—, Verletzung der ... 11
Dienstplan ... 374

Dienstverhältnis, Beendigung des
—, durch Erreichen der Altersgrenze 151
—, durch Vereinbarung 145
Dienstversäumnis 35
Dienstvertrag 2,3,16
Dienstvertrags-Muster 381, 382
Dienstwohnung, s. auch Werkdienstwohnung 85, 91
—, Bereitstellung einer — nicht Sachleistung i.S. von § 22 Abs. 2 AVR 85
Dienstzeit bei demselben Rechtsträger 129, 131

E

Ehegatte, Mitarbeit des —n 3,4,80
—, gesonderte Dienstverträge 3, 4
—, gemeinsamer Dienstvertrag 3, 4
—, Kindergeld bei —n 80, 81
Eignungsübungsgesetz 41
Eingangsalter 61, 67
Eingruppierung
— bei der Einstellung 47
— nach der überwiegenden Tätigkeit 47
— bei vorübergehender Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit (s. a. Höhergruppierung) 49, 51
Eingruppierungsmerkmale 181
Einsicht in die Personalakten, s. Personalakten
Einstellung, Voraussetzungen der 15
Einstufung in die Berufsgruppen, s. Eingruppierung
Entbindungsheime 1
Erholungsurlaub
—, Dauer 121
—, Erkrankung vor Antritt des —s 117, 123
—, Erkrankung während des —s 117
—, Jahresurlaub bei längerer Erkrankung 118, 123
— Jugendlicher 118
— Schwerbeschädigter 122
—, Urlaubsabgeltung in Geld- oder Sachleistungen 119
—, Urlaubsanspruch, Entstehung, Geltendmachung 121
—, Urlaubsjahr 118
—, Urlaubsplan 117, 119
—, Urlaubsvergütung 90, 117, 121, 125, 128
—, Wartezeit für Neueingestellte 121
—, bei Wechsel des Arbeitsplatzes innerhalb des Urlaubsjahres 124
—, Zusatzurlaub bei gesundheitsgefährdender Tätigkeit 117, 118, 121, 123
Erschwerniszuschläge (Schmutz- und Gefahrenzulagen) 97
Erwerbsunfähigkeit, Begriff 149
—, Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei — 149
Erzieher in Heimen ..... 189 ff
erzieherisch tätige Mitarbeiter 197

Evangelische Kirche
–, Begriff i. S. der AVR 15
–, Zugehörigkeit zur – 15
Evangelische Kirche der Union (EKU) 13
Evangelische Kirche in Deutschland (EKiD) 13, 48, 49, 53, 73, 93, 105

F

Facharbeiter 205
Fahrtenbücher für Kraft- und Beifahrer 25
Feiertage, Lohnzahlung an –n 279
Feinmechaniker 223
Fernbleiben vom Dienst 35
FKrT, s. Tarifordnung
Forstwirtschaftliche Betriebe 28
Frauen 23, 25, 28
–, Hausarbeitstag 41
Freizeit für Frauen 41
– für Sonn- und Feiertagsarbeit, s. Arbeitszeit
Freizeitanordnung 41, 42
Freizeitgewährung 28
Freie Station 89, 90, 91
–, Verpflichtung zur Inanspruchnahme der – 85
Freistellung von der Arbeit, s. Dienstbefreiung
Fristen zur Kündigung 131
Fristlose Kündigung ..... 18, 135 ff
Führung des Mitarbeiters, s. Zeugnis
Fürsorge bei Krankheit (Krankenbezüge) 95
– des Dienstgebers für den Mitarbeiter 5, 17, 119, 130, 135, 155, 168
fürsorgerisch tätige Mitarbeiter 197

G

Gärtner 26, 205
Gartenbaubetriebe 205
Geburtsbeihilfen 106, 107
Gefährliche Tätigkeiten 24
Gefahren- und Erschwerniszuschläge 120
Gehaltsberechnungsbogen 86, 383, 384
Geldliche Abfindung des Urlaubsanspruchs, s. Abgeltung
Gemeindeschwestern 185
Genehmigung zur Aufnahme einer Nebenbeschäftigung, s. Nebenbeschäftigung
Genesungsheime 25
Gesamtvergütung 62, 67, 68
– für Mitarbeiter unter 18 Jahren 61, 67
Geschenke, Annahme von –n 9
Gesetz über die Fristen für die Kündigung von Angestellten 132

Gesundheitsamt ... 149
Gesundheitsgefährdende Tätigkeit ... 24, 34
— Zusatzurlaub bei gesundheitsgefährdender Tätigkeit ... 117, 118, 121, 123
Gewerbearzt ... 29
Gewerbeaufsichtsamt ... 27
Gewerbelehrerin ... 47
Gewerbeordnung ... 11, 130
Grund der Kündigung ... 129, 141, 143
Grundgesetz (GG) ... 1, 149
Grundvergütung der Mitarbeiter (Berufsgruppeneinteilung A) ... 57, 61
—, Steigerung der — ... 62, 63
—, Festsetzung der — im Falle der Wiedereinstellung ... 63
—, der im Krankenpflegedienst tätigen Mitarbeiter (Berufsgruppeneinteilung K) ... 65
—, der nach der Berufsgruppeneinteilung H eingestuften Mitarbeiter 67
—, Neufestsetzung der — wegen geänderter Voraussetzungen ... 69
Grundwehrdienst ... 39
Gutachten durch nachgeordnete Ärzte ... 10
— eines Amtsarztes (anstelle eines Rentenbescheids) ... 149

H

Haftung des Mitarbeiters bei Verletzung seiner Dienstpflichten ... 11
Hamburg ... 40, 42, 87, 91
Handwerker ... 26, 205, 235
handwerkliche Mitarbeiter, sonstige ... 223
Hauptfürsorgestelle ... 21, 126, 133
Hausarbeitstagsgesetze für Frauen ... 41, 42
Hausgehilfinnen ... 133, 236
Hausgeld ... 96
Hausgemeinschaft ... 85, 86, 89
Hausmeister ... 27, 235, 236
Hausverwalter ... 187, 235
Hauswirtschaftsleiterinnen ... 207
Hebammen ... 26, 65, 69, 233
Heilkuren, Heilverfahren ... 89, 90, 125 ff
—, Sonderurlaub ... 125
Heilstätten ... 1
Heimärzte ... 209
Heimleiter ... 47
Heiratsbeihilfen ... 106, 107
Heizer ... 26, 141, 236
Herabgruppierung, Festsetzung der Grundvergütung bei ... 69, 70
Hessen ... 40, 87, 91, 93
Hilfskräfte
— gärtnerische ... 205, 236
— landwirtschaftliche ... 205, 236
— handwerkliche ... 205

— im Haus- und Küchendienst 236
Hinterbliebene des Mitarbeiters, Unterbringung der —n bei Räumung einer Werkdienstwohnung 167
Hinterbliebenenversorgung, s. zusätzliche Altersversorgung
Höhergruppierung, Festsetzung der Grundvergütung bei — 4
Hospize 10

I

Infektionsstationen, Mitarbeiter auf 34

J

Jubiläumsurlaub 122
Jugendarbeitsschutzgesetz ..... 29 ff, 44, 121, 122
Jugendleiterinnen 193
Jugendliche 23, 29
—, Urlaub für 118
Justitiare 132

K

Kettenverträge 152
Kinder i. S. des BKGG 78
Kindererholungsheime 25
Kindergärtnerinnen 26, 47, 191
Kindergartenhelferinnen 236
Kindergeld nach BKGG 81
Kindergeld, s. Bundeskindergeldgesetz
Kinderheilstätten 25
Kinderkrankenschwestern ..... 65, 229 ff
Kinderpflegerinnen 197
Kinderzulage ..... 57, 58, 74, 77, 79 ff, 83, 120
— bei weniger als 3/4-Beschäftigung 80
—, keine — für Kinder, für die Kindergeld gezahlt wird 81
— beim Zusammentreffen mehrerer Ansprüche 81, 82
Kirchenbeamte, Bestimmungen für 73
Kirchengemeinde 62
Kirchliche Zusatzversorgungskasse (KZVK) 97, 112, 113, 114, 115, 150, 163
Kliniken 25, 52
Köchinnen 47, 207
Kraftfahrer 236
Kraftfahrer, Arbeitszeit für 23, 25
—, Fahrtenbücher der 25
Krankenanstalten, s. Kliniken
Krankenbezüge
—, Voraussetzungen der Gewährung von —n 95
—, Dauer der Zahlung 95, 98

—, Dauer bei erneuter Erkrankung 95, 99
—, keine — bei vom Mitarbeiter verschuldeter Arbeitsunfähigkeit 99
— bei Schadenersatzansprüchen gegen Dritte 101
Krankengeld, Zuschuß zum 90, 96, 98
Krankengymnasten(innen) 211
Krankenpflegeanstalten 25
—, Arbeitszeit in ..... 25 ff
Krankenpfleger ..... 229 ff
Krankenpflegehelfer(innen) 65, 227
Krankenschwestern ..... 9, 65, 229 ff
Krankenstationen in Anstalten anderer Art 25
Krankheit während des Erholungsurlaubs 117
Kriegs-Personenschädengesetz 149
KrT 10, 27
Krüppelanstalten 25
Küchendienst, Mitarbeiter im 207, 235, 236
Küchenleiterinnen 207, 235
Küchenpersonal 26, 235, 236
Kündigung
—, ordentliche ..... 129 ff
—, außerordentliche ..... 135 ff, 160
—, außerordentliche in besonderen Fällen 139
— zum Zwecke der Herabgruppierung ..... 139 ff
—, fristlose ..... 18, 135 ff
—, Änderungs- 139, 140
—, Schriftform der 143
—, Angabe des Grundes der 129, 141, 143
—, keine — bei Erreichung der Altersgrenze 151
— von Mitgliedern des Mitarbeiterausschusses 134
Kündigungsfristen, Berechnung der 131
Kündigungsschutz
—, Arbeitsplatzschutzgesetz 38, 134
—, Eignungsübungsgesetz 133
—, Kündigungsschutzgesetz ..... 21, 129 ff, 140, 151, 157, 158
—, Mitglieder der Mitarbeiterausschüsse 134
—, Mutterschutzgesetz 133
—, Schwerbeschädigtengesetz 132
—, ziviler Ersatzdienst 134
Kuranstalten 1
Kurheime 126
Kurverfahren, Sonderurlaub für 125

L

Laboranten 26, 223
Laboratoriumsdienst, Mitarbeiter im 34, 223
Landarbeitsordnung, vorläufige 28
Landesarbeitsgericht Bayern, s. Bayern

Landeskirchliche Beamte, s. Kirchenbeamte
Landwirtschaft, Beschäftigte in der 2, 205, 235
Landwirtschaftliche Betriebe 28, 206
— Fachkräfte 141, 205
Lebensalter (Lebensjahre) 61
Lehrgänge, Teilnahme an —n, Nichtanrechnung auf Erholungsurlaub 124
Lehrkräfte 183
Lehrlinge 86, 87, 88
Leistung des Mitarbeiters, s. Zeugnis 155
Leistungsminderung als Kündigungsvoraussetzung 139, 140, 141
Leistungs- und Stellenzulagen 33, 34, 120
Logopäden 221, 222
Lohnsteuer-Durchführungs-Verordnung (LStDV) 85, 94, 96, 107, 109
Lohnsteuerpflicht des Zuschusses zum Krankengeld 96
— des Übergangsgeldes 165
— des Mietzinses einer Werkdienstwohnung 168
Lohnsteuerrichtlinien (LStR) 94, 106, 107
Lohnzahlung an Feiertagen, Gesetz zur Regelung der 279
Luftschutzgesetz 41
Lungenheilstätten 25

M

Masseure 26, 211
Med.-technische Assistentinnen 213
Med.-technische Gehilfen(innen) 213
Med.-technische Mitarbeiter, sonstige 223
Mehrarbeit 28, 32, 102, 376, 377
Mehrwertsteuer 89
Mietwert (bei Dienstwohnungen) 167, 168
Mindesturlaub 118, 122
Mitarbeiterausschüsse 7, 107, 108, 119, 120, 134, 145, 151, 156, 377
Muster-Dienstvertrag 381
Mütter, werdende und stillende (Arbeitszeit) 23, 31
Mutterschaftsgeld 44, 159
Mutterschaftshilfe 44
Mutterschutzgesetz (MuSchG) 16, 31, 32, 43, 44, 80, 107, 133

N

Nachtarbeit (Nachtdienst) 28, 29
Nachtdienstentschädigung 33
Näherinnen 26, 236
Nähhilfen 236
Naturalleistung 85, 90, 97, 167
Naturallohn, s. Naturalleistung
Naturalverpflegung, s. Naturalleistung
Nebenbeschäftigung 9, 10

Nettoarbeitsentgelt (Nettobezüge), Begriff 96, 97
—, Feststellung des — zur Berechnung des Zuschusses zum Krankengeld 90, 96
Neueinstellung älterer Mitarbeiter 62
Neufestsetzung der Grundvergütung wegen geänderter Voraussetzungen, s. Höhergruppierung, Herabgruppierung
Nichtinanspruchnahme der freien Station, vorübergehende 89
Niedersachsen 40, 42, 88, 91, 93, 113
Nordrhein-Westfalen 1, 40, 43, 88, 91
Notstandsunterstützungen (Notstandsbeihilfen) 107

O

Oberärzte 209
Oberinnen 232
Öffentlicher Dienst 2, 39, 49, 52, 53, 55, 111, 140, 165
Offenbarungspflicht 15
Orthopädiemechaniker 223, 224
Orthoptisten 221, 222
Ortsklassenverzeichnis 73, 74
Ortszuschlag 57, 62, 73
— Tabelle 255
—, Stufen des — 73, 74
—, für verheiratete Mitarbeiter 75

P

Pauschalvergütungen 1, 62, 75, 80
Pausen, s. Ruhepausen
Persönliche Zulage, s. Zulage
Personalakten 13, 14
Pflegeanstalten 1
Pflegerinnen 231
Pflegehelfer 227
pflegerisch tätige Mitarbeiter, sonstige 197
Pförtner 26, 199, 236
Phonotypistinnen 199
Prämien 97
Probezeit 19, 21, 129, 132
Putzfrauen 118

R

Radiumdienst, s. Arbeitszeit
Rechtsnatur der AVR 1
Reichsversicherungsordnung (RVO) 139, 148, 149, 159, 163
Reisekostenstufe 50
Reisekostenvergütung 93
Rentenbescheid 147

Rheinland-Pfalz ... 40, 88, 91, 93
Richtlinien für den Arbeitsschutz, s. Arbeitsschutzrichtlinien
Röntgen-Assistentinnen ... 27
Röntgendienst, s. Arbeitszeit
Rüstzeiten, Teilnahme an –, Nichtanrechnung auf Erholungsurlaub ... 7
Rufbereitschaft ... 23, 24, 25, 373 ff
Ruhepausen ... 7, 24, 30

S

Saarland ... 40, 88, 91, 93
Sachbezüge (Sachleistungen)
–, Begriff ... 85
–, Bewertung der ... 85, 90
–, Gewährung an Angehörige des Mitarbeiters ... 91
–, Umsatzsteuerfreiheit der ... 89
–, andere ... 91
Säuglingsheime ... 1
Sanatorien ... 25
Sektionsgehilfen ... 223, 224
Sekretärinnen ... 53, 54, 132, 199, 200
Serviererinnen ... 236
Sicherung des Arbeitsplatzes bei Einberufung zum Wehrdienst ... 38
Siechenhäuser, Siechenstationen ... 25
Soldatengesetz ... 39
Sonderurlaub bei Kur- und Heilverfahren ... 90
Sonderzuschlag, örtlicher ... 57, 73
Sonn- und Feiertagsarbeit ... 28
–, für Frauen ... 28 ff
–, für werdende und stillende Mütter ... 31
Sozialarbeiter ... 195
Sozialpädagogen ... 189 ff
Sozialversicherung ... 17, 85, 86, 89, 90, 91, 96, 103, 125
Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege ... 77

Sch

Schadensersatzansprüche, Abtretung der – des Mitarbeiters gegen Dritte an den Dienstgeber ... 101
–, des Dienstgebers ... 11
Schleswig-Holstein ... 40, 88, 91, 93
Schlichtungsstelle ... 173
Schonzeit (§ 29) ... 127
Schriftform der Kündigung ... 143
Schutzkleidung ... 171
Schweigepflicht des Mitarbeiters ... 3, 9, 14
Schwerbeschädigte
–, Arbeitszeit ... 23, 29

—, Zusatzurlaub für 122
—, Beendigung des Dienstverhältnisses 149
Schwerbeschädigtengesetz (SchwBG) 29, 126, 132, 147, 149, 151

St

Stationshelferinnen 236
Steigerung der Grundvergütung, s. Grundvergütung
Stellenzulagen 34
Stenotypistinnen 199
Sterbegeld 105, 108
Stillgeld 107
Strahlenschutzverordnung 17
Straßenverkehrsordnung 11

T

Tätigkeitsmerkmale 47
Tarifanspruch und AVR 1
Tarifordnung für die freien gemeinnützigen Kranken- und Pflegeanstalten (FKrT) 1, 122
Tarifvertragsgesetz (TVG) 1
Technische Mitarbeiter 203
Teilbeschäftigte Mitarbeiter 80, 83
Telefonisten 199
Trennungsentschädigung 93, 102, 121, 122
Treuepflicht 5, 119, 135
Tuberkulosestationen, Mitarbeiter auf 117, 118, 123
TOA 19

U

Übergangsgeld bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses 108, 146, 151
—, bei Beendigung — durch Erreichen der Altersgrenze 158
—, Auszahlung des — 165
Überleitung zum 1. Januar 1968 237
Überstunden, s. Mehrarbeit
Umsatzsteuerfreiheit der Sachbezüge 89
Umzugskostenerstattung 93
Unfallverhütungsvorschriften 17, 169
Untersuchungen, s. ärztliche Untersuchungen
Unterstützung 105
Urlaub, s. Erholungsurlaub
Urlaub, unbezahlter 46

V

Vergütung, Bestandteile der 57

–, Weiterzahlung der – bei Krankheit ..... 95 ff
Verjährungsfrist 119, 177
Vergütungstabellen ..... 239 ff
Vermögensbildungsgesetz, Zweites 59, 97, 102
Versetzung des Mitarbeiters 19
Versorgungskasse der Berufsarbeiter der Inneren Mission 39. 112. 150. 158. 163
Vertrauensarzt, s. ärztliche Untersuchung
Vertretung, Vergütung bei – eines Mitarbeiters mit höherwertiger Tätigkeit 49. 50
–, Verpflichtung des Mitarbeiters zur Übernahme dienstlich notwendiger –en 32
Verwaltungsdienst, Mitarbeiter im – 199
Verwalter 205
Verwaltungsleiter 200, 201
Verwirkung 177
Vorschüsse auf die Krankenbezüge 101

W

Wächter 26
Wäscherinnen 26, 207, 236
Wäschereileiterinnen 235
Waisenrente 82
Wehrdienst, Schutz des Arbeitsplatzes bei Einberufung des Mitarbeiters zum ..... 38 ff
Wehrpflichtgesetz 38
Weihnachtsgratifikationen 58, 97
Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus 152
Weiterzahlung der Vergütung
– bei Arbeitsunfähigkeit ..... 95 ff
– bei Urlaub, s. Erholungsurlaub – Urlaubsvergütung
Werkdienstwohnung 167
–, Bewertung des Entgelts für eine 167, 168
–, Unterbringung der Hinterbliebenen des Mitarbeiters bei Räumung einer – 176
Werkmeister 130
Wiedereinstellung, Festsetzung der Grundvergütung bei 63
Wirtschaftsdienst, Mitarbeiter im 207
Wirtschaftsleiter 21
Wirtschaftsleiterinnen 207, 235
Wochenfeiertage, gesetzliche 97
Wochenpflegerinnen 65, 227
Wohnsitz, dienstlicher 74
Wohnung, Bereitstellung einer abgeschlossenen 91. 167. 168

Z

Zahnärzte 209
Zeugnis ..... 155 ff

—, Leistungs-, Führungs- 155
—, amtsärztliches — 35
Zulage, persönliche bei vorübergehender Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit 49, 50
— bei gesundheitsgefährdender Tätigkeit 57, 58
— für Pflegepersonen in psychiatrischen Krankenhäusern und Kliniken 58
— siehe auch Aufrückungszulage, Leistungs- und Stellenzulage
Zurückbehaltung der Krankenbezüge 102
Zusätzliche Altersversorgung, s. Altersversorgung
Zusammensetzung der Vergütung 57
Zusatzkost, s. Zusatzverpflegung
Zusatzurlaub bei gesundheitsgefährdender Tätigkeit 121, 123
Zusatzvereinbarung zum Dienstvertrag 1
Zusatzverpflegung 34
Zusatzversorgungseinrichtung, s. Zusatzversorgungskasse
Zusatzversorgungskasse 6, 97
Zuschuß zum Krankengeld 90, 96, 98
Zustimmung des Dienstgebers zur Aufnahme einer Nebenbeschäftigung gegen Entgelt 9, 10
Zuwendungen, s. Annahme von Belohnungen und Geschenken
Zuwendungen, einmalige 58, 59
Zuwendungen, sonstige 80
Zweitkindergeld 78

BX
8074
B4S3
1968
324384
Scheffer, R.T.
Kommentar zu den Arbeits-
vertragsrichtlinien des...

BX
8074
B4S3
1968
324384

GRADUATE THEOLOGICAL UNION LIBRARY
BERKELEY, CA 94709